قانون العمل (14 / 2004)

الفصل الأول - تعاريف وأحكام عامه (1-10)

المادة 1

في تطبيق أحكام هذا القانون، تكون للكلمات والعبارات التالية، المعاني الموضحة قرين كل منها، ما لم يقتض السياق معنى آخر:

1- الوزارة : وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان.

2- الوزير : وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان.

3- الإدارة : إدارة العمل بالوزارة.

4- صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.

5- العامل : كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.

6- المتدرب : كل شخص طبيعي، يرتبط بصاحب عمل بعقد لتعليمه أصول مهنة أو حرفة، أو لزيادة معارفه أو مهارته فيها.

7- الحدث : كل شخص طبيعي، بلغ السادسة عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة.

8- العمل : كل ما يُبذل من جهد إنساني، فكري أو فني أو جسماني، لقاء أجر.

9- عقد العمل : اتفاق بين صاحب عمل وعامل، محدد أو غير محدد المدة، يتعهد بمقتضاه العامل أن يؤدي عملاً معيناً لصاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه، لقاء أجر.

10- الأجر الأساسي : معدل ما يدفع إلى العامل عن العمل الذي يؤديه في مدة معينة من الزمن أو على أساس القطعة أو الإنتاج، ويشمل العلاوة السنوية دون غيرها.

11- الأجر : الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع العلاوات والبدلات والمكافآت، التي تدفع للعامل مقابل العمل أو بمناسبته، أياً كان نوعها وطريقة حسابها.

12- التدريب المهني : تعليم المتدرب أصول المهنة أو الحرفة ، أو زيادة معارفه أو مهارته فيها، أو إعداد العامل للتحول من مهنة إلى أخرى، وذلك بالوسائل والبرامج العملية والنظرية اللازمة.

13- الطبيب المرخص : الشخص الحاصل على ترخيص بمزاولة مهنة الطب في دولة قطر.

14- المؤسسة : كل منشأة لا يقل رأس المال القطري الخاص فيها عن نسبة (51%) من مجموع رأس مالها، ويكون مركزها الرئيسي في دولة قطر.

15- المنشأة : كل مشروع يديره شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر.

16- الخدمة المستمرة : خدمة العامل المتصلة لدى صاحب العمل ذاته، أو خلفه القانوني، ولا تنقطع هذه الخدمة في حالات الإجازات أو الغياب المصرح بها قانوناً أو اتفاقاً، أو في حالات توقف العمل في المنشأة لسبب لا دخل لإرادة العامل فيه.

17- العمل المؤقت : العمل الذي تقتضي طبيعته، إنجازه في مدة محدودة، أو الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

18- العمل العارض : العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق أكثر من أربعة أسابيع.

19- إصـــابة العمل : إصابة العامل بأحد أمراض المهنة المنصوص عليها في الجدول رقم (1) المرفق بهذا القانون، أو بأية إصابة ناشئة عن حادث يقع له أثناء تأدية العمل أو بسببه، أو خلال فترة ذهابه إلى عمله أو عودته منه، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.

20- التنظيمات العمالية : اللجان العمالية، واللجان العامة لعمال المهنة أو الصناعة، والاتحاد العام لعمال قطر.

21- الجهة الطبية المختصة: الجهة التي تحددها وزارة الصحة العامة .

المادة 2

يسري هذا القانون على أصحاب العمل والعمال، ويحدد حقوقهم وواجباتهم وينظم العلاقات فيما بينهم.

المادة 3

فيما عدا ما ورد بشأنه نص خاص، لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات التالية:

1- الموظفين والعاملين في الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التي تؤسسها أو تشارك في تأسيسها قطر للبترول أو التي تساهم فيها والعاملين في الشركات القائمة على تنفيذ اتفاقيات الاستكشاف والمشاركة في الإنتاج واتفاقيات واقتسام الإنتاج واتفاقيات المشاريع المشتركة في مجال العمليات البترولية والصناعات البتر وكيماوية ، وكذلك الذين تنظم شؤون توظفهم قوانين خاصة.

2- ضباط وأفراد القوات المسلحة والشرطة وغيرها من الجهات العسكرية، والعاملين في البحر.

3- المستخدمين في الأعمال العارضة.

4- المستخدمين في المنازل كالسائق والمربية والطاهي والبستاني ومن في حُكمهم.

5- أفراد أسرة صاحب العمل وهم زوجه وأصوله وفروعه من العمال المقيمين معه في مسكنه الذين يعولهم بصورة كاملة.

6- العمال الذين يعملون في الزراعة والرعي فيما عدا الأشخاص الذي يعملون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع أو تسويق منتجاتها أو الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.

ويجوز بقرار من مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير، تطبيق كل أو بعض أحكام هذا القانون على الفئات المذكورة في البنود (3، 4، 5، 6) المشار إليها.

المادة 4

الحقوق المقررة في هذا القانون تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال، ويقع باطلاً كل شرط يُخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على تاريخ العمل به، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل. ويقع باطلاً كل إبراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا القانون .

المادة 5

يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو لورثته، بمقتضى أحكام هذا القانون، امتياز على أموال صاحب العمل المنقولة والثابتة، وتتقدم في المرتبة على جميع الديون الأخرى،بما فيها ديون الدولة.

المادة 6

اذا عهد صاحب العمل إلى أي شخص طبيعي أو اعتباري، القيام بعمل من أعماله الأصلية أو جزء منها، وجب على هذا الشخص أن يسوي بين العمال الذين يستخدمهم لتنفيذ هذا العمل وعمال صاحب العمل الأصلي في الحقوق والمزايا، ويكونان مسؤولين عن الوفاء بها بالتضامن فيما بينهما، في حدود المبالغ التي يكون صاحب العمل مديناً بها لمن عهد إليه بالعمل.

المادة 7

على صاحب العمل، قبل بدء العمل في منشأته ،أن يخطر الإدارة كتابة بالبيانات التالية:

1 ـ اسم المنشأة ومقرها ونوع نشاطها ، وعنوانها الذي توجه إليه المراسلات، ورقم هاتفها.

2 ـ طبيعة العمل الذي ستمارسه المنشأة.

3 ـ عدد العمال الذين ستستخدمهم المنشأة ومهنهم وجنسياتهم.

4 ـ اسم مدير المنشأة المسؤول.

المادة 8

تحسب المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا القانون بالتقويم الميلادي. ويقصد بالسنة (365) يوما، ويقصد بالشهر (30) يوما.

المادة 9

تحرر العقود وغيرها من الوثائق والمحررات، المنصوص عليها في هذا القانون باللغة العربية. ويجوز لصاحب العمل أن يرفق بها، ترجمة لها بلغة أخرى ، وفي حالة الاختلاف بين النصين يعتمد النص العربي .

المادة 10

جميع الدعاوى التي يرفعها العمال أو ورثتهم للمطالبة بالحقوق الناشئة عن أحكام هذا القانون ،أو عن عقد العمل، يكون نظرها على وجه السرعة وتعفى من الرسوم القضائية. ومع مراعاة حكم المادة (113) من هذا القانون ، تسقط دعوى المطالبة بالحقوق الناشئة عن أحكامه ، أو عن عقد العمل ، بانقضاء سنة على تاريخ انتهاء العقد .

الفصل الثاني - التدريب المهني (11-17)

المادة 11

يتم التدريب المهني داخل المنشآت أو في المعاهد والمراكز التي تخصص لهذا الغرض.و يحدد الوزير، بقرار منه ،البرامج الدراسية النظرية والعملية للتدريب، والحد الأقصى لمدته والقواعد والشروط المنظمة للتدريب وطرق الاختبار والشهادات التي تمنح للمتدربين بعد انتهاء التدريب.

المادة 12

على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملا فأكثر أن يدرب على الأعمال الفنية ما يُعادل (5%) من مجموع عماله ، من القطريين الذين ترشحهم له الإدارة ، ووفقا لبرنامج التدريب المعتمد من الوزارة .

المادة 13

يتعاقد المتدرب بنفسه مع صاحب العمل، إلا إذا كان سنه أقل من ثماني عشرة سنة فينوب عنه في التعاقد وليه أو وصيه بحسب الأحوال .

المادة 14

يكون عقد التدريب المهني مكتوبا، ويحدد فيه نوع المهنة أو الحرفة محل التدريب ، ومدة التدريب ، ومراحله المتتابعة ، ومقدارالأجرالذي يتقاضاه المتدرب ، على ألا يقل أجره في المرحلة الأخيرة من مراحل التدريب عن الحد الأدنى للأجر المقرر للعمل المماثل. ولا يجوز تحديد أجر المتدرب على أساس القطعة أو الإنتاج.

المادة 15

يحرر عقد التدريب المهني من ثلاث نسخ، يحتفظ كل طرف بنسخة، وتودع النسخة الثالثة لدى الإدارة لتسجيلها والتصديق عليها خلال أسبوع من إبرامه، فإذا لم تبد الإدارة خلال عشرة أيام من تاريخ الإيداع أي اعتراض، اعتبر العقد مصدقا عليه من تاريخ إيداعه.

المادة 16

لصاحب العمل إنهاء عقد التدريب قبل اكتمال مدته في الحالتين التاليتين:

1 ـ إذا ثبت أن المتدرب غير صالح لتعلم المهنة أو الحرفة.

2 ـ إذا أخل المتدرب بأي من التزاماته الجوهرية المنصوص عليها في العقد.

وللمتدرب أو لوليه أو وصيه، أن ينهي عقد التدريب في أي وقت ، على أن يكون هذا الانهاء قائما على أسباب مشروعة. وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد اخطار الطرف الآخر كتابة قبل التاريخ الذي يحدده للإنهاء بسبعة أيام على الأقل .

المادة 17

لطرفي عقد التدريب أن يتفقا على أن يعمل المتدرب لدى صاحب العمل بعد انقضاء مدة التدريب.

الفصل الثالث ـ تنظيم استخدام العمال (18-37)

المادة 18

تكون الأولوية في الاستخدام للعمال القطريين،ويجوز استخدام غيرهم إذا دعت الحاجة إلى ذلك.

المادة 19

على صاحب العمل أن يوافي الإدارة كل ستة أشهر ببيان يتضمن أسماء العمال الذين يعملون لديه وجنسهم وجنسياتهم والأعمال التي يمارسونها وأجورهم وأعمارهم وبيانات التراخيص الصادرة لهم بالعمل.

المادة 20

تقوم الإدارة ، في مجال تنظيم استخدام العمال القطريين ، بما يلي :

1 ـ جمع البيانات الخاصة بالعرض والطلب على القوى العاملة وإعداد الدراسات عن حالة التشغيل.

2 ـ قيد القطريين العاطلين والباحثين عن عمل أفضل في سجل يعد لهذا الغرض ، ويتم القيد بناء على طلبهم ، ويمنح طالب العمل شهادة بهذا القيد بدون مقابل ، يبين فيها سنه ومهنته ومؤهلاته وأعماله السابقة.

3 ـ ترشيح المقيدين للوظائف والأعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وكفاءتهم الفنية، لدى أصحاب الأعمال.

المادة 21

لا يجوز استخدام أي من القطريين إلا إذا كان حاصلاً على شهادة القيد المشار إليها في المادة السابقة، ويستثنى من ذلك شاغلو الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها مفوضين عن أصحاب الأعمال في ممارسة سلطاتهم، والقائمين

بالأعمال العارضة.

المادة 22

على صاحب العمل أن يبلغ الإدارة بالوظائف والأعمال المتوافرة لديه، والشروط الواجب توافرها في المرشح لشغلها أو للقيام بها، والأجر المحدد لكل منها، والتاريخ الذي يحدده لشغلها أو القيام بها ، وذلك خلال مدة لا تتجاوز شهرمن تاريخ خلو الوظيفة أو إنشائها أو توفر العمل. وعليه أن يعيد إلى الإدارة خلال سبعة أيام من تاريخ التعاقد مع العامل ، شهادة قيد العامل الذي تعاقد معه، مرفقاً بها بيان يتضمن نوع العمل ومقدار الأجر وتاريخ مباشرة العمل.

المادة 23

لايجوز استخدام العمال غير القطريين إلا بعد موافقة الإدارة وحصولهم على ترخيص بالعمل في الدولة ، وفقا للقواعد والإجراءات التي تقررها الوزارة .

ويشترط لمنح ترخيص العمل لغير القطري مايلي :

1- عدم وجود عامل قطري مقيد في سجلات الإدارة ، مؤهل لأداء العمل المطلوب الترخيص للقيام به .

2- أن يكون حاصلاً على ترخيص بالإقامة .

3- أن يكون لائقاً طبياً .

وتتحدد مدة صلاحية ترخيص العمل بمدة الإقامة ، وبحيث لاتزيد على خمس سنوات إلابعد موافقة الإدارة .

ويسري حُكم هذا المادة على الفئات المنصوص عليها في البنود (3) ، (4) ، (5) ، (6) من المادة (3) من هذا القانون .

المادة 24

يصدر بنموذج ترخيص العمل والبيانات اللازمة فيه، قرار من الوزير.

المادة 25

يجوز للوزير إلغاء ترخيص العمل الممنوح للعامل غير القطري في الحالات التالية:

1 ـ فقد العامل أحد الشرطين (2)، (3) المنصوص عليهما في المادة (23) من هذا القانون.

2 ـ توقف العامل عن العمل بسبب راجع له وبدون عذر مقبول، لمدة تزيد على ثلاثة أشهر.

3 ـ العمل لدى غير من صدر له الترخيص بالعمل لديه.

4 ـ فصل العامل تأديبيا.

المادة 26

تحدد بقرار من الوزير، نسبة العمال غير القطريين إلى العمال القطريين في كل قطاع من قطاعات العمل.

وللوزير حظر استخدام العمال غير القطريين في أي من القطاعات المنصوص عليها في الفقرة السابقة وفقاً لما تقتضيه المصلحة العامة.

المادة 27

على صاحب العمل الذي يستخدم خبراء أو فنيين غير قطريين، أن يقوم بتدريب عدد مناسب من العمال القطريين ترشحهم الإدارة، على العمل الذي يمارسه هؤلاء الخبراء والفنيين، أو أن يعين عمالا قطريين مساعدين لهم، بغرض التدريب واكتساب الخبرة.

المادة 28

لا يجوز لصاحب العمل استقدام عمال من الخارج إلا بواسطة شخص مرخص له بذلك.

واستثناءً من ذلك يجوز لصاحب العمل، أو من ينوب عنه، أن يستقدم عمالاً من الخارج لحسابه الخاص، بعد الحصول على موافقة الإدارة. ويشمل ذلك الاستثناء " أرباب المنازل " ودون اشتراط الحصول على موافقة الإدارة بالنسبة لهم.

المادة 29

لا يجوز لأي شخص طبيعي أو اعتباري استقدام عمال من الخارج لحساب الغير، إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك.ويكون الترخيص لمدة سنتين قابلة للتجديد لمدة أو لمدد أخرى مماثلة. و يحدد بقرار من الوزير شروط الحصول على الترخيص.

المادة 30

يقدم طلب الترخيص باستقدام عمال من الخارج لحساب الغير إلى الإدارة على النموذج الذي يصدر به قرار من الوزير مشفوعاً بالمستندات المؤيدة له وفقاً لأحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له، وعلى الإدارة فحص الطلب ومرفقاته وعرضه على الوزير للبت فيه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه، ويعتبر انقضاء هذه المدة دون البت فيه رفضا له.

المادة 31

يصدر بمنح الترخيص باستقدام عمال من الخارج لحساب الغير قرار من الوزير، وعلى الإدارة إخطار صاحب الشأن بقرار الموافقة أو الرفض خلال أسبوع من تاريخ صدوره.وفي حالة رفض طلب الترخيص أو انقضاء المدة

المنصوص عليها في المادة السابقة دون البت فيه، يجوز لصاحب الشأن التظلم للوزير خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره بقرار الرفض أو انقضاء المدة المشار إليها، ويتم البت في التظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه، ويكون قرار الوزير بالبت في التظلم نهائياً، ويعتبر انقضاء هذا الميعاد دون البت فيه رفضا له.

المادة 32

يتعين على المرخص له باستقدام عمال من الخارج لحساب الغير، الحصول على الترخيص التجاري اللازم لذلك.

المادة 33

يحظر على المرخص له باستقدام عمال من الخارج لحساب الغير، القيام بما يلي :

1 ـ أن يتقاضى من العامل المستقدم أي مبالغ بصفة أتعاب أو مصاريف استقدام أو غير ذلك من التكاليف.

2 ـ أن يزاول في المكتب أي عمل آخر غير استقدام عمال من الخارج لحساب الغير.

المادة 34

يتم استقدام العمال لحساب الغير بموجب عقد استقدام مكتوب بين المرخص له وصاحب العمل، وذلك وفقاً لنموذج عقد الاستقدام الذي يصدر به قرار من الوزير.وتنتهي مهمة المرخص له فور وصول العمال وتسليمهم لصاحب

العمل وذلك دون إخلال بالمسؤوليات المحددة في عقد الاستقدام.

المادة 35

يخضع المرخص له باستقدام العمال لرقابة الوزارة. وعليه أن يحتفظ في المكتب بالبيانات والسجلات وغيرها من الأوراق التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.

المادة 36

تحدد بقرار من الوزير إجراءات ترخيص الاستقدام وقواعد وشروط عمل مكاتب استقدام العمال من الخارج لحساب الغير.

المادة 37

تفرض رسوم على ما يلي :

1 ـ منح رخصة العمل وتجديدها واستبدالها.

2 ـ منح الترخيص بمزاولة مهنة استقدام عمال من الخارج وتجديده واستبداله.

3 ـ التصديق على أختام الشركات والمؤسسات وعلى عقد العمل والشهادات والمستندات الأخرى التي تصدق عليها

الوزارة.

ويصدر بتحديد هذه الرسوم وحالات الإعفاء منها قرار من مجلس الوزراء.

الفصل الرابع - علاقة العمل الفردية (38-57)

المادة 38

يكون عقد العمل مكتوبا ومصدقا عليه من الإدارة، ومحررا 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 :

1 ـ اسم صاحب العمل ومكان العمل.

2 ـ اسم العامل ومؤهله وجنسيته ومهنته ومحل إقامته، وما يلزم لإثبات شخصيته.

3 ـ تاريخ إبرام العقد.

4 ـ طبيعة ونوع العمل ومحل التعاقد.

5 ـ تاريخ مباشرة العمل.

6 ـ مدة العقد إذا كان محدد المدة.

7 ـ الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه.

وإذا لم يكن عقد العمل مكتوباً، جاز للعامل إثبات علاقة العمل، والحقوق التي نشأت له، بجميع طرق الإثبات.

المادة 39

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

ولصاحب العمل إنهاء العقد خلال مدة الاختبار، إذا تبين له عدم صلاحية العامل لأداء العمل، شريطة أن يُخطر العامل بذلك، قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ إنهاء العقد.

المادة 40

إذا كان عقد العمل محدد المدة وجب ألا تزيد مدته على خمس سنوات. ويجوز تجديد هذه المدة لمدة أو مدد أخرى مماثلة باتفاق الطرفين.

وإذا لم يجدد العقد 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 خدمة العامل اعتباراً من تاريخ دخوله في خدمة صاحب العمل لأول مرة.

المادة 41

إذا كان محل العقد تنفيذ عمل معين ،انتهى العقد بتنفيذه، وإذا كان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد، واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه، اعتبر العقد مجددا لمدد أخر مماثلة باتفاق الطرفين.

المادة 42

يلتزم العامل بما يلي :

1 ـ أداء العمل بنفسه، وبذل عناية الشخص المعتاد في أدائه.

2 ـ تنفيذ أوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل، إذا لم يكن فيها ما يُخالف العقد أو القانون، ولم يكن في إطاعتها ما يعرضه للخطر.

3 ـ عدم العمل لدى الغير سواء بأجر أو دون أجر.

4 ـ الحفاظ على ما في عهدته، أو تحت تصرفه من مواد أولية أو وسائل إنتاج أو منتجات أو غيرها، وأن يقوم بالإجراءات الضرورية لتأمينها وصيانتها .

5 ـ تنفيذ تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة.

6 ـ تقديم العون للحيلولة دون وقوع الكوارث في مكان العمل، أو لإزالة ما ينشأ عنها من آثار.

7 ـ العمل باستمرار على تنمية مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً وفقاً للنظم والإجراءات التي يضعها صاحب العمل بالاشتراك مع الجهات المختصة وفي حدود الإمكانات المتاحة.

8 ـ عدم إفشاء أسرار العمل حتى بعد انتهاء العقد.

9 ـ عدم استخدام أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بترخيص من صاحب العمل وأن يحفظ هذه الادوات في الأماكن المخصصة لذلك.

10 ـ عدم قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ بمناسبة قيامه بواجباته من غير صاحب العمل.

11 ـ أن يعيد عند انتهاء العقد، ما يكون تحت تصرفه من أدوات، أو مواد غير مستهلكة.

المادة 43

يعتبر باطلاً كل شرط يرد في عقد العمل ، ولو كان العقد سابقاً على تاريخ العمل بهذا القانون، إذا تضمن تعهداً من العامل بأن يعمل مدى حياته عند صاحب العمل، أو أن يكف مدى حياته عن مزاولة أية حرفة أو مهنة يمكن مزاولتها بعد تركه العمل.

وإذا كانت طبيعة العمل تسمح للعامل بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار عمل المنشأة، جاز لصاحب العمل أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو بالاشتراك في أي مشروع منافس له، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون مقصوراً من حيث مدته ومكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة ، وألا تزيد مدة هذا الالتزام على سنتين.

المادة 44

يلتزم صاحب العمل بتمكين العامل من أداء العمل وتوفير جميع المستلزمات اللازمة لذلك، وإذا حضر العامل إلى مكان العمل، وكان مستعداً لأداء العمل، إلا أنه لم يتمكن من ذلك، لأسباب لا دخل له فيها، اعتبر كأنه قد أدى العمل فعلاً واستحق المزايا المترتبة على ذلك.

المادة 45

لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بأداء عمل غير العمل المتفق عليه، إلا إذا كان ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة مع إعطاء العامل الحقوق المترتبة على ذلك.واستثناءً من ذلك يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل آخر غير العمل المتفق عليه، إذا كان بصورة مؤقتة، أو إذا كان هذا العمل لا

يختلف عن العمل الأصلي اختلافاً جوهرياً، ولا ينطوي التكليف به على إساءة إلى العامل، وبشرط عدم تخفيض أجر العامل.

المادة 46

على صاحب العمل، الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر، أن يضع لائحة لتنظيم العمل في المنشأة، ويشترط لنفاذ اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات عرضها على الإدارة لاعتمادها، فإذا لم تقم الإدارة باعتمادها خلال شهر من تاريخ تقديمها إليها، اعتبرت معتمدة.

وتعلن اللائحة في مكان ظاهر في المنشأة لاطلاع العمال عليها، ولا تعتبر نافذة في حقهم إلا بعد مرور خمسة عشر يوما من تاريخ إعلانها.وللوزيرأن يصدر بقرار منه نماذج لوائح تنظيم العمل لاسترشاد أصحاب الأعمال بها.

المادة 47

على صاحب العمل، أن يحتفظ بملف خاص لكل عامل، تودع فيه كل الأوراق والشهادات الخاصة به والقرارات والتعليمات المتعلقة به.

وعلى صاحب العمل الاحتفاظ بالملف، لمدة سنة على الأقل، بعد تاريخ انتهاء خدمة العامل لديه.

المادة 48

يجب على صاحب العمل أن يمسك السجلات التالية :

1 ـ سجل العمال، ويتضمن بوجه خاص أسماء العمال وجنسية كل منهم ونوع عمله ومقدار أجره وتاريخ بدء خدمته ومحل إقامته وحالته الاجتماعية ومؤهلاته العلمية والعملية والإجازات التي يحصل عليها والجزاءات التي توقع عليه.

2 ـ سجل الأجور، وتدرج فيه أسماء العمال حسب تاريخ التحاق كل منهم بالخدمة، ومقدار الأجر اليومي أو الأسبوعي أو الشهري أو أجر القطعة أو الإنتاج وملحقاته، لكل منهم، والأجور الإضافية التي دفعت لهم، ومقدار الاقتطاع من الأجر، وصافي الأجر المستلم من قبل كل منهم.

3 ـ سجل حصيلة الجزاءات، وتدون فيه الجزاءات المالية الموقعة على كل عامل وحصيلتها.

4 ـ سجل إصابات العمل، ويدون فيه ما يلحق بكل عامل من إصابات عمل.

5 ـ سجل انتهاء الخدمة ، ويثبت فيه أسماء العمال الذين انتهت خدمتهم وتاريخ انتهائها، وأسباب ذلك والمستحقات التي صرفت لهم أو لورثتهم .

المادة 49

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 يُخطر الطرف الآخر كتابة على النحو التالي :

1 ـ بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم سنوياً أو شهرياً، يوجه الإخطار قبل انهاء 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.

2 ـ أما في الحالات الأخرى فيوجه الإخطار في المواعيد المبينة فيما يلي :

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

ب) إذا كانت مدة الخدمة تزيد على سنة وتقل عن خمس سنوات تكون مدة الاخطار أسبوعين على الأقل.

ج) إذا كانت مدة الخدمة تزيد على خمس سنوات فأكثر تكون مدة الإخطار شهراً على الأقل.

وإذا أنهي العقد دون مراعاة هذه المدد، ألزم من أنهى العقد بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضا مساويا لأجر العامل عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها.

المادة 50

يجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل أجره كاملاً عن مدة الإخطار المنصوص عليها في المادة السابقة، إذا كان العامل قد قام بعمله خلالها على النحو المعتاد.

وعلى صاحب العمل السماح للعامل القطري خلال مدة الإخطار بالتغيب عن عمله، فترات معقولة لتمكينه من قيد اسمه في سجلات الإدارة للحصول على عمل جديد، وعلى العامل أن يبلغ صاحب العمل بحصوله على عمل جديد، بمجرد حصوله عليه، وأن ينتظم في العمل بعد ذلك، حتى نهاية مدة الإخطار.

المادة 51

يجوز للعامل أن ينهي عقد العمل قبل انتهاء مدته إذا كان محدد المدة، ودون إعلان صاحب العمل إذا كان غير محدد المدة، مع احتفاظه بحقه كاملاً في مكافأة نهاية الخدمة، في أي من الحالات التالية :

1 ـ إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته المقررة بموجب عقد العمل أو بموجب أحكام هذا القانون.

2 ـ إذا وقع من صاحب العمل أو المدير المسؤول اعتداء جسماني أو فعل مخل بالآداب على العامل، أو أحد أفراد

أسرته.

3 ـ إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل الغش على العامل وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.

4 ـ إذا وجد خطر جسيم، يهدد سلامة العامل، أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل على علم بوجود الخطر ولم يعمل على إزالته.

المادة 52

لا ينتهي عقد العمل في أي من الحالتين التاليتين :

1 ـ وفاة صاحب العمل، إلا إذا كان العقد قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخصه أو بنشاطه المهني الذي يتوقف بوفاته.

2 ـ إدماج المنشأة في غيرها، أو انتقال ملكيتها أو الحق في إدارتها إلى غير صاحب العمل ،لأي سبب من الأسباب.

ويكون الخلف مسؤولا بالتضامن، مع صاحب العمل السابق، عن الوفاء بجميع حقوق العمال المترتبة على هذا الأخير.

المادة 53

على صاحب العمل، عند انتهاء العقد أن :

1 ـ يمنح العامل، بناء على طلبه، دون مقابل شهادة خدمة، يبين فيها تاريخ مباشرته العمل، وتاريخ انتهائه، ونوع العمل الذي كان يؤديه، ومقدار الأجر الذي كان يتقاضاه.

2 ـ تسليم العامل ما أودعه لديه من شهادات ووثائق وغيرها.

المادة 54

بالإضافة إلى أية مبالغ تكون مستحقة للعامل عند انتهاء خدمته، يجب على صاحب العمل أن يؤدي مكافأة نهاية خدمة للعامل الذي قضى في العمل مدة سنة كاملة فأكثر. وتحدد هذه المكافأة بالاتفاق بين الطرفين بشرط ألا تقل عن أجر ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة، ويستحق العامل المكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة.

وتعتبر خدمة العامل متصلة إذا أنهيت في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (61) من هذا القانون وأعيد إلى الخدمة خلال شهرين من تاريخ انتهائها.

ويتخذ الأجر الأساسي الأخير للعامل أساساً لحساب المكافأة المشار إليها.

ويحق لصاحب العمل أن يخصم من المكافأة المبالغ التي يدين له بها العامل.

المادة 55

إذا توفي العامل أثناء الخدمة، أيا كان سبب الوفاة، وجب على صاحب العمل أن يودع خزينة المحكمة المختصة خلال مدة لا تزيد على خمسة عشر يوما من تاريخ الوفاة أي أجر، أو مستحقات أخرى للعامل مضافا إليها مكافأة نهاية الخدمة، وعلى أن يتضمن محضر الإيداع تقريراً مفصلاً يبين فيه كيفية حساب المبالغ المشار إليها وأن يوافي الإدارة بنسخة من هذا التقرير.

وتوزع المحكمة المبالغ المودعة على ورثة العامل المتوفى طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية أو قانون الأحوال الشخصية المعمول به في بلد المورث. وإذا انقضت ثلاث سنوات على تاريخ الإيداع دون أن يُعرف المستحق

للمبالغ المودعة وجب على المحكمة إحالتها إلى الخزينة العامة للدولة.

المادة 56

لا يلزم صاحب العمل، الذي لديه نظام للتقاعد أو أي نظام مشابه يكفل للعامل فائدة أكبر من مكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها بموجب أحكام المادة (54) من هذا القانون، بدفع هذه المكافأة بالإضافة إلى الميزة التي يقدمها بمقتضى النظام المشار إليه.

فإذا كان صافي الميزة التي تعود على العامل يقل عن المكافأة التي يستحقها، وجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل مكافأة نهاية الخدمة وأن يعيد إليه أي مبلغ يكون قد ساهم به في النظام المشار إليه. ويجوز للعامل أن يختار بين مكافأة نهاية الخدمة وأي معاش يستحقه وفقا لذلك النظام.

المادة 57

عند انتهاء خدمة العامل، يجب على صاحب العمل أن يعيده على نفقته إلى المكان الذي استقدمه منه وقت التحاقه بالعمل لديه أو إلى أي مكان آخر يكون قد تم الاتفاق عليه بين الطرفين.

ويجب على صاحب العمل إنهاء إجراءات إعادة العامل غير القطري خلال مدة لا تجاوز أسبوعين من تاريخ انتهاء العقد، فإذا كان العامل قد التحق بعمل آخر قبل مغادرته البلاد، انتقل الالتزام بإعادته إلى موطنه أو المكان الآخر المتفق عليه إلى صاحب العمل الأخير. ويتحمل صاحب العمل تكاليف تجهيز ونقل جثمان العامل المتوفى إلى موطنه الأصلي أو محل إقامته إذا طلب ذويه ذلك.

وإذا لم يقم صاحب العمل بإعادة العامل أو نقل جثمانه بعد وفاته، بحسب الأحوال، قامت الإدارة بذلك على نفقة صاحب العمل، وتسترد ما تنفقه لهذا الغرض بالطريق الإداري.

الفصل الخامس ـ سلطة صاحب العمل التأديبية (58-64)

المادة 58

على صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر، أن يضع لائحة جزاءات تتضمن المخالفات والجزاءات التأديبية التي توقع على مرتكبيها، وشروط وإجراءات توقيعها.

وللوزيرأن يصدر، بقرار منه، نماذج لوائح الجزاءات ، تبعاً لطبيعة العمل في القطاعات المختلفة، ليسترشد بها أصحاب العمل في إعداد لوائحهم.ويشترط لنفاذ لائحة الجزاءات، وما يطرأ عليها من تعديلات أن تُعتمد من مدير الإدارة، خلال شهر من تاريخ تقديمها للإدارة ، فإذا انقضت هذه المدة دون اعتراض عليها، اعتبرت معتمدة.

وعلى صاحب العمل إعلان اللائحة في مكان العمل لاطلاع العمال عليها، ولا تعتبر نافذة إلا بعد مرور خمسة عشر يوما على إعلانها.

المادة 59

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال هي:

1 ـ الإنذار، ويتحقق بخطاب مكتوب يوجه إلى العامل، يتضمن إخطاره بالمخالفة التي ارتكبها، ويدعوه إلى عدم تكرارها، ويحذره بتوقيع جزاء أشد في حالة العود.

2 ـ الخصم من أجر العامل لمدة لا تزيد على خمسة أيام عن المخالفة الواحدة.

3 ـ الوقف عن العمل مع حرمان العامل من الأجر لمدة لا تزيد على خمسة أيام عن المخالفة الواحدة.

4 ـ الوقف عن العمل دون أجر أو بأجر مخفض لحين البت في التهمة الجنائية المنسوبة إليه. وإذا ثبت براءة العامل من التهمة أو تم حفظها، اعتبر الوقف كأن لم يكن، ويتم دفع ما يكون مستحقاً للعامل من أجر عن مدة الوقف.

5 ـ تأجيل منح العلاوة السنوية، لمدة لا تزيد على ستة أشهر، أو الحرمان منها، وذلك في المنشآت التي يوجد فيها نظام للعلاوات.

6 ـ تأجيل الترقية لمدة لا تزيد على سنة واحدة، وذلك في المنشآت التي يوجد فيها نظام للترقية.

7 ـ الفصل من العمل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة .

8 ـ الفصل من العمل مع الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة.

المادة 60

لا يجوز أن يزيد ما يقتطع من أجر العامل تنفيذاً للجزاءات التأديبية الموقعة عليه وما ينقص من أجره على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

وعلى صاحب العمل قيد حصيلة الجزاءات التي توقع على العمال في سجل حصيلة الجزاءات، وأن يثبت فيه اسم العامل ومقدار الخصم، وسبب توقيع الجزاء عليه وتاريخ ذلك، على أن يكون هذا السجل خاضعاً لرقابة جهاز تفتيش العمل.وتؤول حصيلة الخصومات التي توقع على العمال إلى الجهة التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير، ويبين هذا القرار الكيفية التي يجري بها التصرف فيها.

المادة 61

يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار ودون منحه مكافأة نهاية الخدمة في الحالات التالية :

1 ـ إذا انتحل العامل شخصية أخرى أو ادعى جنسية غير جنسيته أو قدم وثائقاً أو شهادات مزورة.

2 ـ إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الإدارة بالحادث خلال مدة لا تجاوز نهاية يوم العمل التالي من علمه بوقوعه.

3 ـ إذا خالف العامل، أكثر من مرة، التعليمات الخاصة بالمحافظة على سلامة العمال والمنشأة ، رغم إنذاره كتابة، وبشرط أن تكون تلك التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر.

4 ـ إذا أخل العامل، أكثر من مرة بأي من التزاماته الجوهرية المقررة في عقد العمل أو بموجب القانون، رغم توجيه إنذار كتابي إليه.

5 ـ إذا أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها.

6 ـ إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو تحت تأثير مخدر.

7 ـ إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير أو أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.

8 ـ إذا تكرر اعتداء العامل على زملائه أثناء العمل رغم إنذاره كتابيا.

9 ـ إذا تغيب العامل عن العمل دون سبب مشروع أكثر من سبعة أيام متصلة أو خمسة عشر يوما متقطعة خلال السنة.

10 ـ إذا أدين العامل بحكم نهائي في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة.

المادة 62

يراعى في توقيع الجزاءات على العمال المخالفين ما يلي :

1 ـ لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على علم صاحب العمل بها أكثر من خمسة عشر يوما باستثناء المخالفات التي تشكل جرائم جنائية.

2 ـ لا يجوز توقيع الجزاء على العامل إلا عن مخالفة ترتبط ارتباطا مباشراً بالعمل، سواء وقعت اثناء العمل وفي مكانه، أو خارجهما.

3 ـ لا يجوز توقيع الجزاء على العامل إلا بعد إبلاغه بما نسب إليه والتحقيق معه كتابة، ويجوز أن يكون التحقيق شفاهة في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المقرر لها في لائحة الجزاءات الإنذار أو الخصم بما لا يزيد على أجر يوم واحد، على أن يثبت كل ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص.

4 ـ لا يجوز أن يوقع أكثر من جزاء تأديبي واحد على العامل عن المخالفة الواحدة.

5 ـ لا يجوز توقيع الجزاءات التأديبية على العامل، التي يختص صاحب العمل بتوقيعها، إلا من قبل صاحب العمل أو وكيله المفوض، أو مدير المنشأة.

6 ـ لا يجوز توقيع جزاء تأديبي عن فعل لم يرد في لائحة الجزاءات .

المادة 63

يخطر العامل بالجزاء الموقع عليه كتابة، فإذا امتنع عن تسلم الإخطار يعلن الجزاء في مكان ظاهر في محل العمل. وإذا كان العامل غائباً عن العمل، فيخطر بالجزاء بكتاب مسجل على عنوانه الثابت في ملفه الخاص.

المادة 64

يجب على العامل قبل الطعن في الجزاء الموقع عليه أمام المحكمة المختصة، التظلم إلى صاحب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ علمه به، ويتم البت في التظلم خلال سبعة أيام من تاريخ تقديمه، ويعتبر فوات هذه المدة دون البت فيه رفضا له.

وفي حالة رفض التظلم أو عدم البت فيه خلال المدة المشار إليها، للعامل التظلم إلى الإدارة من الجزاء الموقع عليه

خلال سبعة أيام من تاريخ الرفض. ويجب على الإدارة البت في تظلم العامل خلال سبعة أيام من تاريخ تقديمه إليها، ويكون قرارها نهائيا، ويعتبر فوات هذه المدة دون البت في التظلم رفضا له. واستثناءً من ذلك يجوز للعامل الطعن في جزاء الفصل من العمل ، أمام المحكمة المختصة.

وإذا تبين للمحكمة أن فصل العامل كان تعسفيا أو مخالفا لأحكام هذا القانون قضت إما بإلغاء جزاء الفصل وإعادة العامل إلى العمل واستحقاقه الأجر عن الفترة التي حرم فيها من العمل تنفيذاً لهذا الجزاء، أو تعويض العامل تعويضا مناسبا ويدخل في تقدير التعويض الأجر والمزايا الأخرى التي حرم منها العامل نتيجة هذا الفصل .

الفصل السادس - الأجور (65-72)

المادة 65

يستحق العامل الأجر المحدد في عقد العمل، فإذا لم يحدد الأجر في العقد استحق العامل الأجر وفقا لما تقضي به لائحة تنظيم العمل.

وإذا لم يحدد الأجر وفقا لما ورد في الفقرة السابقة، يستحق العامل أجراً يُعادل الأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة، وإلا يقدر طبقا لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإذا لم يوجد تولى القاضي تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة.

المادة 66

تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة القطرية.

وتؤدى أجور العمال المعينين بأجر سنوي أو شهري مرة في الشهر على الأقل، وتؤدى أجور جميع العمال الآخرين

مرة كل أسبوعين على الأقل.

ويدفع الأجر إلى العامل نفسه، في أحد أيام العمل وأثناء ساعاته وفي محله العادي أو أي محل آخر توافق عليه الإدارة. ويجوز تحويله إلى حساب العامل في البنك الذي يتفق عليه الطرفان أو دفعه للوكيل الذي يعينه العامل كتابة. ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا قام بتحويله فعلا إلى البنك أو وقع العامل أو من ينوب عنه بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو على الإيصال المعد لهذا الغرض، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر.

المادة 67

إذا انتهى عقد العمل لأي سبب من الأسباب، وجب على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع المبالغ المستحقة له قبل نهاية يوم العمل التالي لليوم الذي ينتهي فيه العقد، إلا إذا كان العامل قد ترك العمل دون توجيه الإخطار المنصوص عليه في المادة (49) من هذا القانون، فيجب على صاحب العمل، في هذه الحالة، أداء أجر العامل وجميع مستحقاته الأخرى خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل.

المادة 68

على صاحب العمل أن يدفع للعامل قبل قيامه بالإجازة السنوية الأجر المستحق له لقاء العمل الذي أداه حتى تاريخ القيام بالإجازة، مضافا إليه أجر الإجازة المستحق له.

المادة 69

لا يجوز إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة أو من إنتاج صاحب العمل.

المادة 70

لا يجوز الحجز على أي جزء من الأجر المستحق للعامل أو وقف صرفه إلا تنفيذاً لحكم قضائي.

وفي حالة الحجز تنفيذاًلأحكام قضائية، يكون لسداد دين النفقة الشرعية الأولوية على جميع الديون الأخرى. ولا يجوز أن يزيد مجموع المبالغ المحجوز عليها على (35%) من أجر العامل المدين.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يتقاضى أية فائدة على ما يقرضه للعامل، كما لا يجوز له أن يقتطع من أجر العامل أكثر من (10%) وفاءً لما يكون قد أقرضه له من المال.

ولا يجوز أن يزيد مجموع ما يقتطع من أجر العامل وفاءً للخصومات والديون المترتبة في ذمته على (50%) من مجموع أجره. فإذا زادت نسبة ما يجب اقتطاعه خلال شهر واحد على ذلك، أجل اقتطاع النسبة الزائدة إلى الشهر أو الأشهر التالية.

المادة 71

إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات أو منتجات أو معدات المنشأة وكان ذلك ناشئا عن خطأ العامل،

التزم بتعويض صاحب العمل عن الضرر الناشئ عن ذلك ،على أن يسبق إلزام العامل بالتعويض إجراء تحقيق.

ويجوز لصاحب العمل أن يقتطع قيمة التعويض من أجر العامل بحيث لا يزيد على أجر سبعة أيام في الشهر.

وللعامل ان يتظلم من تقدير صاحب العمل للتعويض، أمام الإدارة، خلال سبعة أيام من تاريخ تبليغه بتقدير التعويض. وإذا ألغت الإدارة قرار صاحب العمل أو قدرت له تعويضا أقل، وجب عليه ان يرد إلى العامل ما يكون قد اقتطعه بالزيادة، دون وجه حق، خلال سبعة أيام على الأكثر.

المادة 72

يحسب أجر العامل أثناء الإجازة السنوية أو المرضية ومكافأة نهاية خدمته على أساس أجره الأساسي في تاريخ الاستحقاق. فإذا كان العامل ممن يعملون بالقطعة اعتد بمتوسط أجر العامل خلال مدة الثلاثة أشهر السابقة على تاريخ الاستحقاق.

الفصل السابع - تنظيم وقت العمل و الإجازات (73-85)

المادة 73

يكون الحد الأقصى لساعات العمل العادية،ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع وبواقع ثماني ساعات يوميا في جميع أشهر السنة عدا شهر رمضان، فيكون ست وثلاثين ساعة في الأسبوع بواقع ست ساعات يوميا.

ولا يحسب ضمن ساعات العمل الوقت الذي يقضيه العامل في الانتقال بين مكان سكنه ومكان العمل.

ويجب أن تتخلل ساعات العمل، فترة أو أكثر للصلاة والراحة وتناول الطعام،لا تقل عن ساعة ولا تزيد على ثلاث ساعات، ولا تدخل هذه الفترات في حساب ساعات العمل، ويراعى في تحديد فترة أو فترات الراحة، ألا يشتغل

العامل أكثر من خمس ساعات متتالية.

ويصدر بتحديد الأعمال التي يجوز فيها استمرار العمل دون توقف لأغراض الراحة، قرار من الوزير.

المادة 74

يجوز تشغيل العمال ساعات إضافية، زيادة على ساعات العمل المحددة في المادة السابقة، على ألا يزيد مجموع ساعات العمل الفعلية في اليوم الواحد على عشر ساعات، إلا إذا كان العمل لازما لمنع وقوع خسارة جسيمة أو حادث خطير أو لإصلاح أو للتخفيف من أثر ما نشأ عن تلك الخسارة أو ذلك الحادث.

وعلى صاحب العمل أن يدفع للعمال عن الساعات الإضافية ما لا يقل عن الاجر الأساسي المستحق عن ساعات العمل العادية، مضافاً إليه زيادة لا تقل عن (25%) من هذا الأجر.

كما يدفع للعمال الذين يعملون بين الساعة التاسعة مساءً والثالثة صباحاً الأجر الأساسي المستحق عن ساعات العمل العادية مضافا إليه زيادة لا تقل عن (50%) من ذلك الأجر وذلك فيما عدا عمال المناوبة.

المادة 75

يمنح العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر، لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية، ويوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية العادي لجميع العمال فيما عدا عمال المناوبة، وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في يوم الراحة الأسبوعية، و جب أن يعوض عنه بيوم آخر للراحة وأن يدفع له عن عمله في هذا اليوم ما يدفع له عن يوم الراحة الأسبوعية العادي أو يدفع له أجره الأساسي المستحق له مضافا إليه زيادة تعادل (150%) من أجره على الأقل.

وفيما عدا عمال المناوبة لا يجوز تشغيل العامل أكثر من يومي جمعة متتاليين.

المادة 76

لا تسري أحكام المواد (73)، (74)،(75) من هذا القانون على الأشخاص الذي يشغلون وظائف رئيسية،إذا كان من شأن هذه الوظائف أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال.

ولا تسري أحكام المادة (73) المشار إليها،على الفئات التالية :

1 ـ العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء وقت العمل.

2 ـ عمال الحراسة والنظافة.

3 ـ فئات العمال الأخرى التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.

ويحدد الحد الأقصى لساعات العمل في هذه الأعمال، بقرار من الوزير.

المادة 77

على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في موضع ظاهر من مكان العمل،جدولاً ببيان يوم الغلق أو يوم الراحة الأسبوعي، وساعات العمل، وفترات الراحة بالنسبة لجميع فئات العمال، وأن يخطر الإدارة بصورة من هذا الجدول.

المادة 78

يستحق العامل سنويا إجازة بأجر كامل على النحو التالي :

1ـ ثلاثة أيام عمل بمناسبة عيد الفطر.

2 ـ ثلاثة أيام عمل بمناسبة عيد الأضحى.

3 ـ يوم عمل واحد بمناسبة يوم الاستقلال.

4 ـ ثلاثة أيام عمل يحدد مواعيدها صاحب العمل.

وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أي من تلك الإجازات،طبقت بشأنه أحكام المادة (74) من هذا القانون .

المادة 79

يستحق العامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة مستمرة، إجازة سنوية بالأجر المنصوص عليه في المادة (72) من هذا القانون، ويجب ألا تقل هذه الإجازة عن ثلاثة أسابيع للعامل الذي تقل خدمته عن خمس سنوات، وأربعة أسابيع للعامل الذي تكون مدة خدمته خمس سنوات فأكثر.ويستحق العامل إجازة عن كسور السنة، بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة.

المادة 80

يحدد صاحب العمل موعد إجازة العامل السنوية حسب مقتضيات العمل، ويجوز له بموافقة العامل تجزئتها بشرط ألا تزيد التجزئة على فترتين.

ويجوز لصاحب العمل، بناءً على طلب كتابي من العامل أن يؤجل ما لا يزيد على نصف مدة الإجازة السنوية إلى السنة التالية لسنة استحقاقها.

المادة 81

لا يجوز للعامل النزول عن حقه في الإجازة السنوية، ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك، وللعامل الحق في الحصول على بدل نقدي، يُعادل أجره عن أيام الإجازة المستحقة له ،إذا انتهى عقد العمل لأي سبب قبل حصوله عليها.

المادة 82

للعامل الحق في إجازة مرضية بأجر عن كل سنة من سنوات خدمته. ولا تمنح هذه الإجازة إلا بعد مضي ثلاثة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل أول مرة ، وبشرط أن يثبت مرضه بشهادة من طبيب يوافق عليه صاحب العمل.

ويتقاضى العامل أجره كاملاً إذا لم تجاوز مدة الإجازة المرضية أسبوعين، فإذا امتدت بعد ذلك منح نصف أجره لمدة أربعة أسابيع أخرى. ويكون أي امتداد للإجازة بعد ذلك دون أجر، وذلك إلى أن يستأنف العمل أو يستقيل أو تنتهي خدمته لأسباب صحية.

ويجوز إنهاء خدمة العامل في نهاية الأسبوع الثاني عشر من الإجازة المرضية إذا ثبت بتقرير صادر عن الطبيب

المختص ان العامل أصبح غير قادر على استئناف عمله في ذلك الوقت.

وإذا استقال العامل من الخدمة بسبب المرض وبموافقة الطبيب المختص وذلك قبل نهاية الأسابيع الستة التي يستحقها العامل كإجازة مرضية بأجر، وجب على صاحب العمل، أن يؤدي له المبلغ الباقي من مستحقاته، ويسري هذا الحُكم أيضا على حالة الوفاة بسبب المرض قبل نهاية الأسابيع الستة المذكورة.

ولا تخل الأحكام السابقة بحق العامل فيها قد يستحقه من مكافأة عن مدة الخدمة، كما لا يعتبر حصول العامل على الإجازة المرضية لمدة الأسابيع الاثنى عشر قاطعاً لمدة خدمته المستمرة.

المادة 83

يمنح العامل المسلم إجازة خاصة دون أجر لا تزيد على عشرين يوماً لأداء فريضة الحج لمرة واحدة أثناء مدة خدمته.ويحدد صاحب العمل عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل مع مراعاة منح الأولوية للعامل الذي أمضى أطول مدة مستمرة في الخدمة.

المادة 84

لا يجوز للعامل، أثناء أي من إجازته أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، وإذا ثبت لصاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك، فله أن يحرمه من أجره عن مدة الإجازة، وأن يسترد ما سبق له أن أداه من ذلك الأجر.

المادة 85

لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل، أو أن يخطر العامل بإنهائه، أثناء أي من إجازاته المنصوص عليها في هذا القانون.

كما لا يجوز له أن يخطر العامل بإنهاء العقد،إذا كانت مهلة الإخطار تنتهي أثناء أي من تلك الإجازات.

الفصل الثامن ـ تشغيل الأحداث (86-92)

المادة 86

لا يجوز تشغيل من لم يبلغ السادسة عشرة من العمر في أي عمل من الأعمال، ولا يسمح له بدخول أي من أماكن العمل .

المادة 87

لا يجوز تشغيل الحدث قبل موافقة أبيه أو ولي أمره وصدور إذن خاص بذلك من الإدارة. وإذا كان الحدث تلميذاً قطرياً وجب الحصول على موافقة وزير التربية والتعليم. ولا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال التي من شأن طبيعتها أو ظروف أدائها أن تلحق الضرر بصحة أو بسلامة أو أخلاق الحدث ، ويصدر بتحديد هذه الأعمال قرار من الوزير.

المادة 88

لا يجوز 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 .

المادة 89

لا يجوز تشغيل الحدث بين غروب الشمس وشروقها أو في أيام الراحة أو في الإجازات الرسمية أو أكثر من ساعات العمل ا لعادية. ولا يجوز إبقائه في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة.

المادة 90

لا يجوز أن تزيد ساعات العمل العادية للحدث على ست وثلاثين ساعة في الأسبوع بواقع ست ساعات يومياً عدا شهر رمضان فلا تزيد ساعات العمل على أربع وعشرين ساعة في الأسبوع بواقع أربع ساعات يومياً.

ولا يحسب ضمن ساعات عمل الحدث الوقت الذي يقضيه في الانتقال بين مكان سكنه ومكان العمل.

ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة أو لتناول الطعام، وبحيث لا يعمل الحدث بصورة مستمرة أكثر من ثلاث ساعات متتالية. ولا تحسب تلك الفترة أو الفترات ضمن ساعات العمل.

المادة 91

على صاحب العمل أن يحفظ في الملف الخاص بالحدث شهادة ميلاده وشهادة لياقته الصحية وشهادات الفحص الطبي الدوري الذي يوقع عليه.

المادة 92

على كل صاحب عمل يستخدم حدثا أو أكثر الالتزام بما يلي :

1 ـ أن يقدم للإدارة بيانا باسم الحدث وعمله وتاريخ تشغيله.

2 ـ أن يعلق بصورة ظاهرة في مكان العمل بياناً واضحاً بساعات عمل الأحداث الذين يستخدمهم وفترات راحتهم.

الفصل التاسع ـ تشغيل النساء (93-98)

المادة 93

تمنح المرأة العاملة أجراً مساوياً لأجر الرجل عند قيامها بذات العمل، وتتاح لها ذات فرص التدريب والترقي.

المادة 94

يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بهن صحياً أو أخلاقياً أو غيرها من الأعمال التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.

المادة 95

يحظر تشغيل النساء في غير الأوقات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.

المادة 96

للعاملة التي أمضت في خدمة صاحب العمل سنة كاملة، الحق في الحصول على إجازة وضع، بأجر كامل مدتها خمسون يوماً. تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، على ألا تقل المدة بعد الوضع عن خمسة وثلاثين يوماً.

وتمنح هذه الإجازة بناء على شهادة طبية صادرة عن طبيب مرخص مبيناً فيها التاريخ المرجح للوضع.

وإذا كانت المدة المتبقية من الإجازة بعد الوضع، تقل عن ثلاثين يوماً، يجوز منح العاملة إجازة متممة من إجازتها السنوية، وإلا اعتبرت الفترة المتممة إجازة بدون أجر.

وإذا حالت الحالة الصحية للعاملة بعد الوضع دون عودتها إلى العمل عقب انتهاء إجازتها المشار إليها في الفقرات السابقة، اعتبرت في إجازة بدون أجر، على ألا تزيد مدة انقطاعها عن العمل على ستين يوماً متصلة أو متقطعة. وبشرط تقديم شهادة طبية عن حالتها الصحية من طبيب مرخص.

ولا ينتقص حصول المرأة العاملة على إجازة الوضع ، من حقها في أي من إجازاتها الأخرى.

المادة 97

للعاملة المرضع، فضلاً عن حقها في فترة الراحة المنصوص عليها في المادة (73) من هذا القانون، الحق في أن تمنح ساعة رضاعة يومياً لمدة سنة، تبدأ بعد انتهاء إجازة الوضع، ويترك تحديد وقت الرضاعة للعاملة.

وتحسب فترة الرضاعة من وقت العمل، ولا يترتب عليها أي تخفيض في الأجر.

المادة 98

لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد عمل العاملة، بسبب زواجها أو حصولها على الإجازة المنصوص عليها في المادة (96) من هذا القانون.ولا يجوز له أن يخطرها بإنهاء عقد عملها، أثناء هذه الإجازة أو أن يرسل إليها إخطاراً ينتهي أجله أثناءها.

الفصل العاشر - السلامة و الصحة المهنية والرعاية الجتماعية (99-107)

المادة 99

على صاحب العمل أو من ينوب عنه أن يحيط كل عامل عند بدء الخدمة بمخاطر عمله، وعلى ما يستجد منها بعد ذلك، ويعرفه بوسائل الوقاية منها، وأن يعلق في مكان ظاهر تعليماته المفصلة بشأن وسائل الصحة والسلامة المهنية

لحماية العمال من الأخطار التي يتعرضون لها أثناء تأدية عملهم.

المادة 100

على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من أية إصابة أو مرض قد ينشأ عن الأعمال التي تؤدى في منشأته، أو من أية حادثة أو خلل أو عطب في الآلات أو المعدات أو من الحريق.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل عماله أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ مقابل توفير هذه الاحتياطات.

وعلى الإدارة، في حالة امتناع صاحب العمل عن اتخاذ الاحتياطات المشار إليها، أو في حالة وجود خطر داهم يهدد 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.

المادة 101

يحظر على العامل القيام أو الامتناع عن القيام بأي عمل بقصد عرقلة تنفيذ تعليمات صاحب العمل بشأن المحافظة على صحة العمال أو ضمان سلامتهم أو بقصد إتلاف أو تعطيل أية أجهزة أو معدات أعدت لهذا الغرض.

وعلى العامل أن يستخدم أجهزة الوقاية والملابس المعدة لها، التي يزوده بها صاحب العمل، وأن يمتثل لجميع تعليماته التي تهدف إلى المحافظة عليه من الإصابات والأمراض.

المادة 102

يصدر الوزير، بعد التنسيق مع الجهات المختصة ،القرارات اللازمة لتنظيم الأجهزة المعنية بالصحة والسلامة المهنية في المنشآت، وتحديد وتنظيم الخدمات والاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من أخطار العمل والآلات ووسائلها ومستوياتها، وتنظيم وسائل الوقاية من أمراض المهنة.

المادة 103

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 وفقا للوائح والقرارات التي تصدرها الجهات المختصة في هذا الشأن.

المادة 104

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 متفرغا في المنشأة، إضافة إلى توفير صناديق الإسعافات الأولية.

وإذا زاد عدد عمال المنشأة على خمسمائة، وجب عليه أن يخصص لهم عيادة يعمل بها طبيب وممرض على الأقل.

المادة 105

يجب إجراء الفحوص الدورية للعمال المعرضين لخطر الإصابة بأمراض المهنة في مختلف الأنشطة، على فترات تتناسب مع خطورة المهنة، وفقا 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.

المادة 106

على صاحب العمل الذي يستخدم عمالا في مناطق بعيدة عن المدن ولا تصل إليها وسائل الانتقال العادية، أن يوفر لهم الخدمات التالية :

1 ـ وسيلة الانتقال المناسبة أو المسكن المناسب أو كلاهما.

2 ـ مياه الشرب الصالحة.

3 ـ مواد التغذية المناسبة،أو وسائل الحصول على هذه المواد.

ويصدر بتحديد تلك المناطق قرار من الوزير.

المادة 107

على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يوفر لعماله الخدمات الاجتماعية التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير مع مراعاة طبيعة منطقة العمل وظروفها وعدد العمال في المنشأة.

الفصل الحادي عشر - إصابات العمل والتعويض عنها (108-115)

المادة 108

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 ومهنته 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.

المادة 109

للعامل الذي أصيب بإصابة عمل، الحق في أن يتلقى علاجاً يتناسب مع حالته ،على نفقة صاحب العمل وذلك وفقا لما تقرره الجهة الطبية المختصة.

ويتقاضى العامل أجره كاملا طوال مدة العلاج أو لمدة ستة أشهر، أيهما أقرب. فإذا استمر العلاج مدة تزيد على ستة أشهر تقاضى العامل نصف أجره الكامل حتى يتم شفاؤه أو يثبت عجزه الدائم ، أيهما أقرب.

المادة 110

لورثة العامل الذي يتوفى بسبب العمل، وللعامل الذي يُصاب بإصابة عمل نتج عنها عجز كلي دائم أو جزئي، الحق في الحصول على التعويض. ويحسب مقدار التعويض في حالة الوفاة بسبب العمل طبقا لأحكام الشريعة الاسلامية. ويعتبر في حُكم الوفاة إصابة العمل التي ينتج عنها عجز كلي دائم.

وتحدد نسبة العجز الجزئي إلى نسبة العجز الكلي الدائم وفق الجدول رقم (2) المرفق بهذا القانون. ويحسب مقدار التعويض في هذه الحالة على أساس هذه النسبة من مقدار التعويض المنصوص عليه في الفقرة السابقة.

المادة 111

لا تسري أحكام المادتين السابقتين إذا ثبت أي مما يلي :

1 ـ أن العامل تعمد إصابة نفسه.

2 ـ أن العامل كان واقعا تحت تأثير مخدر أو خمر وقت حدوث الإصابة أو الوفاة وكان هذا المؤثر هو السبب في الإصابة أو الوفاة.

3 ـ أن العامل خالف متعمداً تعليمات صاحب العمل بشأن المحافظة على الصحة والسلامة المهنية أو أهمل إهمالا جسيما في تنفيذ هذه التعليمات.

4 ـ إذا رفض العامل دون سبب جدي الكشف عليه أو اتباع العلاج الذي قررته الجهة الطبية المختصة.

المادة 112

إذا نشأ خلاف بين العامل وصاحب العمل بشأن مدى قدرة العامل 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.

المادة 113

يسقط الحق في المطالبة بالتعويض عن العجز أو الوفاة بانقضاء سنة واحدة من تاريخ التقرير الطبي النهائي المتضمن حدوث العجز الناتج عن الإصابة، أو تأكيد حدوث العجز نتيجة لأحد أمراض المهنة المدرجة في الجدول رقم (1) المرفق بهذا القانون، أو من تاريخ وفاة العامل.

المادة 114

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

وعلى صاحب العمل أن يودع التعويض عن الوفاة، خزينة المحكمة المختصة خلال مدة لا تزيد على خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة أو من تاريخ إعلان نتيجة التحقيقات، المؤيدة لحدوث الوفاة بسبب العمل. وتوزع المحكمة تعويض الوفاة على ورثة العامل المتوفى طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية أو قانون الأحوال الشخصية المعمول به في بلد المورث. ويؤول التعويض إلى الخزينة العامة للدولة إذا انقضت ثلاث سنوات دون تحديد المستحقين له.

المادة 115

على صاحب العمل موافاة الإدارة كل ستة أشهر بإحصائية عن إصابات العمل وأمراض المهنة وفقاً للنماذج المعدة لهذا الغرض وطبقا للإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير .

الفصل الثاني عشر - التنظيمات العمالية (116-123)

المادة 116

للعمال الذين يعملون في منشأة لا يقل عدد العمال القطريين فيها عن مائة عامل الحق في تكوين لجنة من بينهم تسمى "اللجنة العمالية". ولا يجوز تكوين أكثر من لجنة واحدة في المنشأة.

وللجان العمالية في المنشآت التي تعمل في مهنة أو صناعة واحدة أو مهن أو صناعات متماثلة أو مترابطة ببعضها ، الحق في تكوين لجنة عامة من بينها تسمى "اللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة".

وتُكوّن اللجان العامة لعمال المهن والصناعات المختلفة فيما بينها اتحاداً عاماً يسمى "الاتحاد العام لعمال قطر".

وتكون العضوية في اللجنتين المشار إليهما والاتحاد العام لعمال قطر مقصورة على القطريين، ويحدد الوزير شروط وإجراءات تكوين التنظيمات العمالية المشار إليها والعضوية فيها ونظام عملها، والمهن أو الصناعات المتماثلة والمترابطة ببعضها.

المادة 117

يكون لكل من التنظيمات العمالية الشخصية الاعتبارية بمجرد تكوينها وفقاً لأحكام هذا القانون.

المادة 118

تتولى التنظيمات العمالية رعاية مصالح أعضائها والدفاع عن حقوقهم، وتمثيلهم في جميع المسائل المتعلقة بشؤون العمل.

المادة 119

يحظر على التنظيمات العمالية ما يلي :

1 ـ ممارسة أي نشاط يتعلق بالمسائل السياسية والدينية.

2 ـ تحضير أو طباعة أو توزيع منشورات تسيء إلى الدولة أو الأوضاع القائمة فيها.

3 ـ الدخول في مضاربات مالية أيا كان نوعها.

4 ـ قبول الهبات أو التبرعات إلا بموافقة الوزارة.

وللوزير حل التنظيم العمالي إذا ارتكب أيا من المحظورات السابقة أو خرج في نشاطه عن أغراضه.

المادة 120

يجوز للعمال الإضراب عن العمل إذا تعذر الحل الودي بينهم وبين صاحب العمل وذلك وفقا للضوابط التالية :

1 ـ موافقة ثلاثة أرباع اللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة.

2 ـ منح صاحب العمل مهلة لا تقل عن أسبوعين قبل الشروع في الإضراب وموافقة الوزارة على ذلك بعد التنسيق مع وزارة الداخلية فيما يتعلق بزمان ومكان الإضراب.

3 ـ عدم المساس بأموال الدولة أو ممتلكات الأفراد أو أمنهم وسلامتهم.

4 ـ عدم وجواز الإضراب في المرافق الحيوية وهي البترول والغاز والصناعات المرتبطة بهما، الكهرباء والماء، الموانىء والمطارات والمواصلات، والمستشفيات.

5 ـ عدم اللجوء إلى الإضراب إلا بعد تعذر الحل بين العمال وصاحب العمل بالتوفيق أو التحكيم وفقا لأحكام هذا القانون .

المادة 121

تضع التنظيمات العمالية أنظمتها الأساسية وفقا للنماذج التي يصدر بها قرار من الوزير، والتي يجب أن تتضمن على وجه الخصوص ما يلي :

1 ـ شروط العضوية، وحالات انتهائها.

2 ـ قواعد وإجراءات الترشيح والانتخاب.

3 ـ مصادر تمويل التنظيم ومقدار الاشتراكات التي تستوفى من الأعضاء .

4 ـ أوجه التصرف في أموالها والرقابة على التصرفات المالية والسجلات التي يجب مسكها لهذا الغرض.

5 ـ قواعد وإجراءات حلها والتصرف في أموالها.

المادة 122

يحظر على صاحب العمل إرغام العامل على الانضمام أو عدم الانضمام إلى أي من التنظيمات العمالية أو الامتناع عن تنفيذ أي من قراراتها.

المادة 123

يجوز للاتحاد العام لعمال قطر بعد موافقة الوزار ة الانضمام إلى أي منظمات عربية أو دولية تعمل في مجال التنظيمات العمالية.

الفصل الثالث عشر - اللجان المشتركة و التفاوض الجماعي والاتفاقات المشتركة (124-127)

المادة 124

يجوز أن تشكل في كل منشأة يعمل فيها ثلاثون عاملا فأكثر « لجنة مشتركة » تضم ممثلين عن صاحب العمل والعمال. ويكون عدد أعضاء اللجنة المشتركة أربعة، إذا كان عدد عمال المنشأة مائتي عامل فأقل، وستة إذا كان عدد العمال أكثر من مائتين وأقل من خمسمائة، وثمانية إذا كان عدد العمال خمسمائة فأكثر.

ويمثل نصف أعضاء اللجنة صاحب العمل ويمثل نصفهم الآخر العمال.

المادة 125

يختار صاحب العمل ممثليه في اللجنة من بين العاملين لديه الذين ينوبون عنه قانونا أو الذين يفوضهم في ممارسة بعض صلاحياته في الإدارة. ويكون اختيار ممثلي العمال في اللجنة على النحو التالي :

1 ـ إذا وجدت «لجنة عمالية» في المنشأة، تولت اختيار ممثلي العمال في اللجنة المشتركة من بين أعضائها.

2 ـ إذا لم يكن في المنشأة «لجنة عمالية» تولى عمال المنشأة اختيار ممثليهم في اللجنة المشتركة عن طريق الانتخاب المباشر.

ويصدر الوزير قراراً بتنظيم شروط وإجراءات هذا الانتخاب.

المادة 126

تتولى اللجنة المشتركة دراسة ومناقشة جميع القضايا المتعلقة بالعمل في المنشأة، وعلى وجه الخصوص :

1 ـ تنظيم العمل.

2 ـ سبل زيادة الانتاج وتطويره والارتقاء بالإنتاجية.

3 ـ برامج تدريب العمال.

4 ـ وسائل الوقاية من المخاطر وتحسين مستوى الالتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية.

5 ـ تنمية ثقافة العمال العام

6 ـ تطوير مستوى الخدمات الاجتماعية في المنشأة.

7 ـ النظر في المنازعات الفردية والجماعية ومحاولة تسويتها وديا.

وتقدم اللجنة توصياتها بشأن هذه المسائل إلى صاحب العمل للنظر في مدى إمكانية الأخذ بها.

المادة 127

لأصحاب العمل والعمال الحق في التفاوض الجماعي وعقد اتفاقيات مشتركة، بشأن كل ما له صلة بالعمل.

ويصدر الوزير قراراً بتنظيم قواعد وإجراءات التفاوض الجماعي، وكيفية تمثيل أطرافه، والقواعد التي تنظم الاتفاقيات المشتركة في عقدها ومضمونها ونطاقها والانضمام إليها ومدتها وتفسيرها والمنازعات التي تنشأ حول تنفيذها.

الفصل الرابع عشر ـ المنازعات الجماعية (128-134)

المادة 128

منازعات العمل الجماعية هي كل خلاف بين صاحب عمل وجميع عماله أو بعضهم أو بين مجموعة من أصحاب العمل وجميع عمالهم أو بعضهم يتصل موضوعه بمصلحة مشتركة لجميع العمال أو لفريق منهم في منشأة أو مهنة أو حرفة معينة أو في قطاع مهني معين.

المادة 129

إذا ثار أي نزاع بين صاحب العمل وبين بعض أو كل عماله وجب على طرفي النزاع أن يحاولا تسويته فيما بينهما، فإذا وجدت في المنشأة « لجنة مشتركة» وجب عرض النزاع عليها للنظر في أمر تسويته.

وإذا فشلت محاولة الطرفين في تسوية النزاع وجب اتباع الخطوات التالية:

1 ـ يقدم العمال شكواهم أو طلبهم كتابة إلى صاحب العمل ويرسلون في ذات الوقت نسخة من الشكوى أو الطلب إلى الإدارة.

2 ـ يرد صاحب العمل كتابة على شكوى العمال أو طلبهم خلال أسبوع من تاريخ تسلمه الشكوى أو الطلب. ويرسل في ذات الوقت نسخة من رده إلى الإدارة.

3 ـ إذا لم يؤد رد صاحب العمل إلى تسوية النزاع وجب على الإدارة أن تسعى لتسويته عن طريق وساطتها.

المادة 130

إذا لم تؤد وساطة الإدارة إلى تسوية النزاع خلال خمسة عشر يوما من تاريخ رد صاحب العمل على العمال، وجب عليها إحالة النزاع إلى لجنة توفيق للبت فيه.

وتشكل لجنة التوفيق من:

1 ـ رئيس يصدر بتعيينه قرار من الوزير.

2 ـ عضو يختاره صاحب العمل.

3 ـ عضو يمثل العمال يجري اختياره وفقا لنص الفقرة الثانية من المادة (125) من هذا القانون.

وللجنة أن تستعين برأي أي من المختصين قبل البت في النزاع ، وتصدر قرارها بشأن النزاع خلال أسبوع من تاريخ إحالته إليها.

ويكون هذا القرار ملزما لكل من طرفي النزاع، إذا كانا قد وافقا كتابة على إحالة النزاع إليها قبل اجتماعها للنظر فيه، فإذا لم يكن قد تم بينهما اتفاق كتابة بهذا الشأن يُحال النزاع إلى لجنة تحكيم خلال خمسة عشر يوما ويكون التحكيم إجباريا على الطرفين.

المادة 131

تشكل لجنة التحكيم برئاسة أحد القضاة، وعضوية كل من:

1 ـ ممثل عن الوزارة يختاره الوزير.

2 ـ ممثل عن غرفة تجارة وصناعة قطر يختاره رئيس الغرفة.

3 ـ ممثل عن العمال يختاره الاتحاد العام لعمال قطر.

المادة 132

تفصل لجنة التحكيم في منازعات العمل الجماعية بصفة نهائية وتصدر قراراتها بالأغلبية وعند التساوي يرجح الجانب الذي منه الرئيس.وللجنة في سبيل أداء عملها الاطلاع على الأوراق والمستندات وسائر الأدلة وإلزام حائزها بتقديمها ودخول المنشأة لإجراء التحقيق اللازم ، واتخاذ ما تراه من الإجراءات للفصل في النزاع.

المادة 133

لا يجوز لصاحب العمل أن يُغلق المكان الذي يستخدم فيه العمال أو يوقف العمل أو يرفض الاستمرار في استخدام أي عامل بسبب أي نزاع قبل البت في هذا النزاع بمعرفة لجنة التوفيق أو التحكيم فيه.

المادة 134

يصدر الوزير القرارات المنظمة لعمل لجنتي التوفيق والتحكيم .

الفصل الخامس عشر - تفتيش العمل (135-142)

المادة 135

ينشأ في الإدارة جهاز يسمى « جهاز تفتيش العمل» ، يهدف إلى مراقبة تطبيق التشريعات المتعلقة بحماية العمال ، ويكون له فروع في مختلف أنحاء الدولة.

ويتكون الجهاز من عدد كافٍ من موظفي الإدارة يصدر بتحديدهم قرار من الوزير، ويسمى هؤلاء الموظفين مفتشو العمل، ويجوز الاستعانة بذوي الخبرة في التخصصات المختلفة كلما دعت حاجة العمل بالجهاز إلى ذلك.

المادة 136

يقسم مفتشو العمل قبل مباشرة أعمال وظائفهم أمام الوزير يميناً بأن يحترموا القانون وأن يؤدوا أعمالهم بأمانة وإخلاص وألا يفشوا أي سر أو أي اختراع صناعي أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحُكم وظائفهم ولو بعد انقطاع صلتهم بهذه الوظائف.

المادة 137

يكون لمفتشي العمل الذين يصدر بندبهم قرار من النائب العام، بالاتفاق مع الوزير، صفة مأموري الضبط القضائي فيما يتعلق بتنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له، ويحملون بطاقات تثبت صفتهم وعليهم أن يطلعوا أصحاب العمل عليها عند قيامهم بالتفتيش .

المادة 138

يكون لمفتشي العمل الصلاحيات التالية:

1 ـ دخول أماكن العمل في أوقات العمل، ليلا أو نهاراً، دون سابق إخطار لفحص السجلات والدفاتر والملفات أو أية وثائق أخرى لها علاقة بالعمال للتأكد من مطابقتها للتشريعات المعمول بها وضبط وإثبات الأفعال المخالفة لها.

2 ـ الحصول على عينات من المواد المستعملة والمتداولة في المنشأة وفحص الآلات والتركيبات المختلفة للتأكد من وجود وسائل كافية وفعالة لوقاية العمال من الأضرار الصحية ومخاطر العمل مع إخطار صاحب العمل أو من يمثله عن أية عينات أو مواد أخذت أو استعملت لهذا الغرض.

3 ـ التفتيش على سكن العمال، للوقوف على مدى ملاءمته ومطابقته للشروط الصحية الواجب استيفائه لها.

4 ـ سؤال صاحب العمل أو من يمثله أو أي من العمال على انفراد أو في حضور شهود في أي من الموضوعات المتصلة بتنفيذ أحكام هذا القانون.

المادة 139

على صاحب العمل أو من يمثله تسهيل مهمة مفتشي العمل وأن يقدم إليهم البيانات الصحيحة عن كل ما يتعلق بمهمتهم، وأن يستجيب لطلبات الحضور كلما طلب منه ذلك.

المادة 140

يكون لمفتشي العمل اتخاذ أي من الإجراءات التالية:

1 ـ توجيه النصح والإرشاد إلى صاحب العمل أو من يمثله، في كيفية إزالة المخالفة.

2 ـ توجيه إنذار إلى صاحب العمل لإزالة المخالفة، يحدد فيه نوع المخالفة والمهلة اللازمة لإزالتها.

3 ـ تحرير محضر بالمخالفة، ورفعه إلى الإدارة، لاتخاذ الإجراء المناسب بشأنها.

المادة 141

تعد الوزارة تقريراً سنويا عن التفتيش العمالي في الدولة، يتضمن كل ما يتعلق برقابة الوزارة على تنفيذ أحكام هذا القانون، ويشمل بوجه خاص ما يلي:

1 ـ بيانا بالأحكام المنظمة للتفتيش.

2 ـ بيانا بعدد مفتشي العمل.

3 ـ إحصائيات بالمنشآت الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها، وعدد الزيارات التفتيشية التي قام بها المفتشون، والمخالفات التي ضبطت والجزاءات التي وقعت بشأنها، وإصابات العمل.

وتعمل الوزارة على نشر التقرير بالطرق التي تراها مناسبة.

المادة 142

يصدر الوزير قراراً بتنظيم أعمال التفتيش وإجراءاته ، وتعد الإدارة نماذج تقارير الزيارات التفتيشية ومحاضر ضبط وإثبات المخالفات والإنذارات ، وسجلات التفتيش وغيرها .

الفصل السادس عشر ـ العقوبات (143-146)

المادة 143

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية على المخالفات المنصوص عليها في كل منها. وتتعدد عقوبة الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة.

المادة 144

يُعاقب بالغرامة التي لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال، كل من خالف أحكام المواد (7)، (12)،(19)،(21)، (22)، (23)، (27)، (28)، (35)، (39 فقرة ثانية)، (46)، (47)، (48)، (57)، (58)، (73)، (74)، (75)، (77)، (91)، (92)، (95)، (97)، (99)، (106)، (115)، (139) من هذا القانون.

المادة 145

يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على شهر، وبالغرامة التي لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على ستة آلاف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين ،كل من خالف أحكام المواد (29)، (33)، (86)،(87)، (88)، (89)، (90)، (93)، (94)، (103)، (104)، (105)، (108)، (122)، (133) من هذا القانون.

ويجوز للمحكمة،في المخالفات المتعلقة باستقدام العمال من الخارج لحساب الغير، أن تحكم بالإضافة إلى العقوبات المنصوص عليها في الفقرة السابقة،بإغلاق المكتب وإلغاء الترخيص .

المادة 146

يُعاقب كل من يمتنع عن تنفيذ قرار لجنة التوفيق أو التحكيم ، بالغرامة التي لا تقل عن خمسة آلاف ريال ولا تزيد على عشرة آلاف ريال .