

قانون العمل رقم (٣) لسنة ١٩٦٢^(١)

حاكم قطر

نحن أحمد بن علي آل ثاني

قررنا القانون الآتي :

الباب الأول تعريف وأحكام عامة

مادة (١)

يحدد هذا القانون حقوق وواجبات كل من أصحاب العمل والعمال في قطر وينظم العلاقات بينهم .

مادة (٢)

يراعى في تطبيق أحكام هذا القانون التزام التعاريف التالية :

١ - يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري يبرم عقد عمل مع عامل أو عمال لقاء أجر معلوم .

وإذا عهد صاحب العمل إلى شخص آخر كمقاول فرعي أو مقاول من الباطن تأدية عمل من أعماله أو جزء منها وجب على هذا الشخص الآخر أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون صاحب العمل الأصلي متضامناً معه في ذلك في حدود المبالغ التي يكون مديناً بها له .

ولا يسري حكم الفقرة السابقة إلا على العقود المبرمة بعد العمل بهذا القانون^(٢)

٢ - يقصد بالعامل كل شخص لم يستثن بصورة خاصة من تطبيق أحكام هذا القانون ويكون قد أبرم عقد عمل مع صاحب عمل .

٣ - يقصد بالعامل تحت التدريب أي عامل يتعلم حرفة أو مهنة سواء أكان راشداً أم قاصراً .

٤ - يقصد بالحدث أي شخص بلغ الخامسة عشرة من عمره أو أكثر ولم يبلغ الثامنة عشرة^(٣) .

٥ - يقصد بالراتب الأساسي معدل الدفع عن العمل الذي يؤديه العامل في مدة معينة من الزمن أو على أساس القطعة ويشمل هذا العلاوات الدورية ولا يشمل أية مكافأة أخرى .

٦ - يقصد بالإجر الراتب الأساسي مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى التي قد تقرر للعامل لقاء عمله . ويشمل هذا علاوة أوقات العمل الإضافية وما قد يتقاضاه العامل من علاوة بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة أو أية مكافآت أو منح دورية أخرى ولا يشمل علاوة الانتقال أو السفر أو أية منحة أو علاوة أخرى ولا أية مساهمة من صاحب العمل في أي نظام

(١) نشر بالجريدة الرسمية في ٢/٤/١٩٦٢ م العدد (٢) .

(٢) معدلة بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٧٤ - الجريدة الرسمية العدد (٥) لسنة ١٩٧٤ .

(٣) معدلة بالقانون رقم (٨) لسنة ١٩٧٨ م - الجريدة الرسمية العدد (٥) لسنة ١٩٧٨ .

يقصد به منفعة العامل ، ويجوز أن يؤدي الأجر على أساس السنة أو الشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة أو القطعة حسب الاتفاق .

٧ - يقصد بعقد العمل كل اتفاق بين صاحب العمل والعامل سواء أكان كتابياً أم شفويّاً محدد المدة أو غير محددتها ، يتم بموجبه التعاقد على أن يقوم العامل ، لقاء أجر معلوم بأداء عمل معين لصاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه سواء في ذلك أكان العمل عقلياً أم يدوياً .

٨ - يقصد بالطبيب المرخص كل شخص حاصل على المؤهلات اللازمة لمزاولة مهنة الطب وعلى ترخيص من حكومة قطر بمزاولة هذه المهنة في قطر .

٩ - يقصد بالوطني كل شخص حائز للجنسية القطرية أو يكون قد اكتسبها طبقاً لأحكام القانون .

١٠ - يقصد بالمؤسسة الوطنية كل شركة أو منشأة أياً كان نوعها لا يقل رأس المال القطري فيها عن ٥١٪^(١)

مادة (٣)

يعتبر باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على تنفيذه إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل وفي هذه الحالة يبقى الشرط قائماً ويعمل به .

مادة (٤)

يقع باطلاً كل إبراء أو كل مصلحة تتم بعد العمل بهذا القانون بشأن الحقوق أو الالتزامات الناشئة عن العمل إذا تضمن ذلك الإبراء أو تلك المصلحة ما يخالف أحكام هذا القانون ، ويستثنى من ذلك أي إبراء أو أية مصلحة أكثر فائدة للعامل .

مادة (٥)

لا يجوز تشغيل الأطفال الذين لم يبلغوا خمس عشرة سنة أياً كان نوع العمل الذي يكلفون به . ولا يسمح لهم بدخول أماكن العمل^(٢) .

مادة (٦)

- مع مراعاة حكم المادة (١٢) لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية :-
- ١ - موظفو الحكومة ومستخدموها وعمالها أياً كان نوع العمل الذي يقومون به أو الفئة التي ينتمون إليها .
 - ٢ - رجال قوة الأمن العام .
 - ٣ - الأشخاص المستخدمون في أعمال عارضة لمدة لا تقل عن أربعة أسابيع .
 - ٤ - أفراد أسرة صاحب العمل من العمال المقيمين معه في مسكنه والذين يعولهم فعلاً بصورة كاملة .

(١) أضيفت بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٧٤ م - الجريدة الرسمية العدد (٥) لسنة ١٩٧٤ .

(٢) معدلة بالقانون رقم (٨) لسنة ١٩٧٨ م - الجريدة الرسمية العدد (٥) لسنة ١٩٧٨ .

- ٥ - الأشخاص المستخدمون في المنازل الخاصة كالسائق والمربية والطاهي والبستاني ومن في حكم هؤلاء الأشخاص .
- ٦ - الأشخاص المستخدمون في المحال الصغيرة التي لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من ستة عمال .^(١)

مادة (٧)

لجميع المبالغ المستحقة للعامل أو لورثته بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال صاحب العمل المدين من منقول وعقار .

مادة (٨)

جميع الدعاوي التي يرفعها العمال أو ورثتهم طبقاً لأحكام هذا القانون يكون نظرها على وجه السرعة وتعفى من الرسوم القضائية .

ومع مراعاة حكم المادة (٦٤) من هذا القانون تسقط دعاوي المطالبة بأي حق ناشىء عن عقد العمل إذا لم ترفع خلال سنة من تاريخ انتهاء العقد .^(٢)

مادة (٩)

السنة الهجرية هي السنة الرسمية ومع ذلك فإنه يجوز لصاحب العمل اتباع السنة الميلادية في تطبيق أحكام هذا القانون .

الباب الثاني

في الترخيم ورخص العمل

مادة (١٠)

على كل صاحب عمل أن يراعي عند استخدام أي عامل وجوب منح الأفضلية إلى أبعد حد عملي ممكن للوطني أولاً ثم لغيره من العرب وذلك كلما وجد الوطني أو العربي وكان صالحاً لأداء العمل الخاص الذي يستخدم فيه .

وفي حالة زيادة عدد العمال عن حاجة العمل يجب الاستغناء عن غير العربي قبل الوطني أو العربي وعن العربي قبل الوطني وذلك كلما كان الوطني أو العربي صالحاً لأداء ذات العمل .

مادة (١١)

- ١ - ينشأ في دائرة العمل مكتب أو مكاتب للتخديم يكون بين أغراضه :
 - (أ) مساعدة المتعطلين في العثور على عمل والعمال في العثور على عمل أفضل .
 - (ب) مساعدة أصحاب العمل في العثور على عمال عند الحاجة ومعاونتهم على التزام أحكام المادة (١٠) من هذا القانون .

(١) معدلة بالقانون رقم (١٨) لسنة ١٩٦٣ - الجريدة الرسمية العدد (٥) لسنة ١٩٦٣ .

(٢) أضيفت بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٧٤ م - الجريدة الرسمية العدد (٥) لسنة ١٩٧٤ .

- ٢ - ويجوز لأي متعطل أو عامل يبحث عن عمل جديد أن يقيد اسمه في أحد مكاتب الترخيم ويحصل على شهادة بهذا القيد دون مقابل وذلك طبقاً للقواعد المعمول بها .
- ٣ - وعلى كل صاحب عمل يستخدم أي متعطل أو عامل مقيد في أحد مكاتب الترخيم أن يبلغ ذلك فوراً لهذا المكتب . مع بيان برقم شهادة القيد ، ونوع العمل والأجر .

مادة (١٢)

(أ) لا يجوز لأصحاب الأعمال استخدام العمال غير الوطنيين أو غير العرب قبل التأكد من أنه لا يوجد بين الوطنيين أو غيرهم من العرب المقيدون في مكاتب الترخيم متعطلون أو عمال يصلحون للعمل .

(ب) ؛ لا يجوز استخدام غير الوطنيين إلا إذا كانوا حاصلين على ترخيص بالعمل من دائرة العمل ويمنح هذا الترخيص بعد التشاور مع دائرة الهجرة . ويسري حكم هذه المادة على الفئات المشار إليها في الفقرات ١ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ من المادة (٦)^(١)

مادة (١٣)

(أ) تمنح رخصة العمل لغير الوطني طبقاً للنظام الذي تضعه دائرة العمل والشئون الاجتماعية بالشروط الآتية : -

- ١ - أن يكون الطالب حاملاً لجواز سفر صحيح .
- ٢ - أن يكون حاصلًا على تصريح بالإقامة .
- ٣ - أن يكون حسن السيرة والسلوك .

(ب) تكون مدة صلاحية الرخصة سنتين عند منحها لأول مرة ويجوز تجديدها في حدود مدة الإقامة المصرح بها .

(ج) تحدد بقرار من مجلس الوزراء رسوم منح رخصة العمل ورسوم تجديدها واستبدالها والإعفاء منها ، وكذلك رسوم التصديق على أختام الشركات والمؤسسات الخاصة والعامة وعلى عقود العمل والشهادات والمستندات الأخرى التي تصدق عليها وزارة العمل والشئون الاجتماعية .^(٢)

مادة (١٤)

يجوز لدائرة العمل إلغاء رخصة العمل في الأحوال الآتية :

- ١ - إذا أخل حاملها بأحد الشروط التي منحت الرخصة على أساسها .
- ٢ - إذا تعطل عن العمل مدة تزيد على ثلاثة أشهر متتالية .^(٣)

(١) عدلت بالقانون رقم (١٨) لسنة ١٩٦٣ م - الجريدة الرسمية العدد (٥) لسنة ١٩٦٣ ، ثم استبدلت الفقرة الأخيرة بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٨٧ - الجريدة الرسمية العدد (٥) لسنة ١٩٨٧ .

(٢) عدلت بالقانون رقم (٥) لسنة ١٩٦٤ م - الجريدة الرسمية العدد (١) لسنة ١٩٦٤ ، ثم استبدلت الفقرة (ج) بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٨٧ - الجريدة الرسمية العدد (٥) لسنة ١٩٨٧ .

(٣) معدلة بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٧٤ - الجريدة الرسمية العدد (٥) لسنة ١٩٧٤ .

الباب الثالث

في عقد العمل

مادة (١٥)

- ١ - يحدد عقد العمل بوجه خاص تاريخ بدء العمل ونوعه ومحلّه وشروط إنجازه ومقدار الأجر .
- ٢ - يجب أن يتضمن عقد العمل أية مدة اختبار يتفق عليها ولا يجوز أن تزيد هذه المدة عن سنة كاملة كما لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مدة واحدة عند نفس صاحب العمل .
وتحسب مدة الاختبار ضمن مدة الخدمة .
- ٣ - يجب أن يتضمن عقد العمل مدة تدريب يتفق عليها . ويجوز أن تختلف مدة التدريب باختلاف سن العامل أو مقتضيات الحرفة أو المهنة التي يستخدم فيها . وتحسب مدة التدريب ضمن مدة الخدمة إذا استمر العامل في الخدمة بعدها .^(١)
- ومع عدم الإخلال بحكم المادة (١٥) فقرة (١) لا يجوز الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على تحديد راتب أساسي يقل عن الحد الأدنى الذي يصدر بتحديدته قرار من الأمير .
- ٤ - تحرر باللغة العربية جميع عقود العمل والتعليقات والإعلانات والجداول والوثائق الأخرى التي يصدرها صاحب العمل بالتطبيق لأحكام هذا القانون . ويجوز إضافة ترجمة لها بلغة أخرى .
على أنه في حالة قيام أي خلاف يكون النص العربي هو النص المعترف به .
ويجوز لمدير العمل أن يمنح أصحاب الأعمال مهلة معقولة لتمكينهم من اتخاذ التدابير اللازمة لتنفيذ أحكام الفقرة (٤) من هذه المادة .

مادة (١٦)

- يعتبر باطلاً أي شرط يرد في أي عقد عمل حتى ولو كان العقد سابقاً على تاريخ العمل بهذا القانون إذا تضمن :
- ١ - تعهداً من العامل بأن يكف مدى حياته عن مزاوله أية حرفة أو مهنة يمكنه مزاولتها بعد تركه العمل .
 - ٢ - تعهداً من العامل بأن يعمل مدى حياته عند صاحب العمل .

مادة (١٧)

- (أ) إذا كان عقد العمل محدد المدة وجب ألا تزيد مدته على خمس سنوات . ويجوز تجديده لذات المدة أو لأقل منها حسب الاتفاق .
- (ب) إذا استمر الطرفان في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته دون اتفاق صريح يعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة وبالشروط الواردة فيه .
- (ج) في حالة تجديد العقد تعتبر مدة التجديد امتداداً للمدة السابقة وتحسب خدمة العامل اعتباراً من تاريخ دخوله في خدمة صاحب العمل لأول مرة بالنسبة لأية منفعة أو مزية يمكن أن يجنيها من طول خدمته .

(١) معدلة بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٧٤ - الجريدة الرسمية العدد (٥) لسنة ١٩٧٤ .

(د) إذا انقطع العامل الأجنبي عن العمل قبل نهاية العقد المحدد المدة وكان أجره يجاوز (٣٠٠) ثلاثمائة ريال شهرياً ، فلا يجوز له الالتحاق بعمل آخر طوال المدة الباقية من العقد ، ويجب عليه مغادرة البلاد . وبعد المغادرة ، يطبق عليه حكم المادة (٢) من القانون رقم (٣) لسنة ١٩٦٣ بتنظيم دخول وإقامة الأجانب في قطر .^(١)

مادة (١٨)

يجوز أن يتضمن عقد العمل غير المحدد المدة نصاً يعطي لكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد دون إبداء أية أسباب . على أنه يجب في هذه الحالة أن يعلن الطرف الذي يرغب في استعمال هذا الحق الطرف الآخر على النحو التالي : -

١ - في حالة العمال الذين يتقاضون أجورهم سنوياً أو شهرياً . يوجه الإعلان قبل إنهاء العقد بمدة لا تقل عن شهر واحد إذا كانت مدة الخدمة تقل عن خمس سنوات . فإذا زادت مدة الخدمة على خمس سنوات تكون مدة الإعلان شهرين على الأقل .

٢ - في الحالات الأخرى يراعى في توجيه الإعلان اتباع النظام الآتي :

(أ) إذا كانت مدة الخدمة تقل عن سنة واحدة تكون مدة الإعلان أسبوعاً واحداً على الأقل .
(ب) إذا كانت مدة الخدمة تزيد على سنة وتقل عن خمس سنين تكون مدة الإعلان أسبوعين على الأقل .

(ج) إذا كانت مدة الخدمة تزيد على خمس سنين تكون مدة الإعلان شهراً واحداً على الأقل .

٣ - إذا أعلن العامل الأجنبي رب العمل برغبته في إنهاء العقد غير المحدد المدة وانقطع عن العمل قبل نهاية مدة الإعلان المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين أو انقطع دون إعلان سابق ، وجب عليه مغادرة البلاد . وبعد المغادرة يطبق عليه حكم المادة (٢) من القانون رقم (٣) لسنة ١٩٦٣ م بتنظيم دخول وإقامة الأجانب في قطر .^(٢)

مادة (١٩)

(أ) باستثناء الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٠) يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجره كاملاً عن كامل مدة الإعلان المنصوص عليها في المادة (١٨) ويجب على العامل أن يقوم بعمله خلال مدة الإعلان إلها إذا طلب منه صاحب العمل ذلك .
(ب) إذا طلب إلى العامل أن يعمل خلال مدة الإعلان وجب أن يسمح له بالتغيب عن عمله فترات معقولة من الوقت يوافق عليها صاحب العمل لتمكينه من قيد اسمه في سجلات أحد مكاتب الترخيم أو للسعي للحصول على عمل جديد . وعلى العامل أن يبلغ صاحب العمل بحصوله على عمل جديد بمجرد حصوله عليه . ويجب على العامل بعد ذلك أن يتوافر على العمل طيلة ساعاته حتى نهاية مدة الإعلان .

(١) معدلة بالقانون رقم (٢) لسنة ١٩٨١ - الجريدة الرسمية (٣) لسنة ١٩٨١ .

(٢) أضيفت الفقرة الثالثة بالمرسوم بقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٦٦ (ج ١٩٦٦/٥) ثم استبدلت بقانون رقم (٤) لسنة ١٩٦٧ (ج ١/١٩٦٧) ثم عدلت بالقانون رقم (٢) لسنة ١٩٨١ م (ج ٣/١٩٨١) .

مادة (٢٠)

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

- ١ - إذا انتحل العامل شخصية أو جنسية زائفة أو قدم وثائق أو شهادات مزورة .
 - ٢ - إذا ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبادر صاحب العمل بإبلاغ الحادث لمدير العمل في مدة لا تتجاوز نهاية يوم العمل التالي لعلمه بوقوع الحادث .
 - ٣ - إذا خالف التعليمات الخاصة بالمحافظة على سلامة محل العمل بشرط أن تكون تلك التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر وأن تكون قد أعطيت له شفويًا إذا كان أمياً .
 - ٤ - إذا لم يقيم بواجباته الأساسية وفقاً لعقد العمل وأصر على مخالفة تعليمات صاحب العمل المعقولة في هذا الصدد رغم توجيه إنذار كتابي إليه بسبب رفضه تلك التعليمات .
 - ٥ - إذا أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها .
 - ٦ - إذا حكم عليه نهائياً من محكمة في جريمة ارتكبتها في محل العمل أو لها صلة بعمله وتمس الشرف أو الآداب العامة .
 - ٧ - إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثر بمخدر .
 - ٨ - إذا وقع منه أثناء العمل اعتداء جسدي على صاحب العمل أو مدير العمل . وكذلك إذا تكرر منه مثل هذا الاعتداء على أحد زملائه في العمل رغم إنذاره كتابياً .
- وإذا تبين للمحكمة أن فصل العامل من عمله أو إنهاء عمله كان تعسفياً أو مخالفاً لأحكام قانون العمل ، فإنه يجوز لها الحكم إما بإعادة العامل إلى عمله أو بإلزام صاحب العمل بدفع تعويض مناسب له وذلك بالإضافة إلى الحقوق الأخرى التي اكتسبها العامل وفقاً للقانون ويكون للمحكمة السلطة التقديرية في تحديد التعسف وتقدير مداه .^(١)

مادة (٢١)

يجوز للعامل أن يترك الخدمة قبل نهاية عقد العمل ودون إعلان سابق مع الاحتفاظ بحقه في مكافأة نهاية الخدمة في الحالات الآتية :-

- ١ - إذا لم يقيم صاحب العمل إزاء العامل بالتزاماته طبقاً لشروط عقد العمل أو لم يلتزم أحكام هذا القانون .
- ٢ - إذا وقع من صاحب العمل أو مدير العمل اعتداء جسدي على العامل أو أحد أفراد أسرته أو أمر مغل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته .
- ٣ - إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل الغش على العامل وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل أو نوعه بشرط أن يقيم العامل الدليل على ذلك أمام صاحب العمل ومدير العمل خلال شهر من تاريخ مباشرته العمل .

(١) أضيفت الفقرة الأخيرة بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٧٤ - الجريدة الرسمية العدد (٥) لسنة ١٩٧٤ .

مادة (٢٢)

عند انتهاء خدمة العامل يجب أن يمنح دون مقابل شهادة بذلك يبين فيها نوع العمل الذي كان يؤديه ومدة خدمته وآخر أجر كان يتقاضاه . كما يجب أن ترد إليه أية وثائق أو شهادات أو أدوات يكون قد تركها لدى صاحب العمل .

مادة (٢٣)

عند انتهاء خدمة العامل يجب على صاحب العمل أن يعيده على نفقته إلى المحل الذي استقدمه منه وقت تعيينه أو إلى أي مكان آخر يكون قد تم الاتفاق عليه بين الطرفين . وإذا كان العامل غير قطري وجب أن يبدأ رحلة العودة خلال مدة لا تتجاوز أربعة أسابيع من تاريخ انتهاء العقد . على أنه إذا كان العامل الذي يحق له العودة إلى المكان الذي استقدم منه وقت تعيينه أو إلى أي مكان آخر متفق عليه قد استخدمه صاحب عمل آخر وجب أن يتحمل هذا الأخير مسؤولية صاحب العمل الأول في هذا الشأن .

الباب الرابع

في مكافأة نهاية الخدمة

مادة (٢٤)

- (أ) بالإضافة إلى أي مبلغ يكون مستحقاً للعامل عند انتهاء خدمته يجب على صاحب العمل أن يؤدي مكافأة نهاية الخدمة للعامل الذي تنتهي مدة خدمته بعد العمل بهذا القانون وتكون مدة هذه الخدمة سنة مستمرة على الأقل وتحسب هذه المكافأة على النحو الآتي : -
- ١ - الراتب الأساسي للعامل مضافاً إليه علاوة غلاء المعيشة، إن وجدت، عن ثلاثة أسابيع لكل سنة من السنوات الخمس الأولى للخدمة المستمرة .
 - ٢ - الراتب الأساسي مضافاً إليه علاوة غلاء المعيشة، إن وجدت، عن أربعة أسابيع لكل سنة من سنوات الخدمة الخمس التالية المستمرة .
 - ٣ - الراتب الأساسي مضافاً إليه علاوة غلاء المعيشة، إن وجدت، عن خمسة أسابيع لكل سنة من سنوات الخدمة العشر التالية المستمرة .
 - ٤ - الراتب الأساسي مضافاً إليه علاوة غلاء المعيشة، إن وجدت، عن ستة أسابيع لكل سنة من سنوات الخدمة المستمرة التي تزيد مدتها على عشرين سنة .
- (ب) يستحق العامل بعد السنة الأولى من الخدمة المستمرة مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في الخدمة .
- (ج) إذا أنهى صاحب العمل خدمة عامل بعد أحد عشر شهراً من الخدمة المستمرة ، في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٠) السابقة ، ثم أعاده إلى الخدمة خلال شهرين من تاريخ إنهاء خدمته ، وجب مراعاة اعتبار خدمة العامل مستمرة في تطبيق أحكام هذه المادة .^(١)

(١) أعيد ترقيم هذه الفقرة بالقانون رقم (١) لسنة ١٩٦٣ - الجريدة الرسمية العدد (١) لسنة ١٩٦٣ .

(د) يحق لصاحب العمل أن يخصم من مكافأة نهاية الخدمة أي مبلغ يدين له به العامل الذي يستحق هذه المكافأة .

مادة (٢٥)

١ - لا تسري أحكام المادة (٢٤) على أي عامل : -
(أ) يكون قد فقد حقه في المكافأة بموجب أحكام المادة (٢٠) من هذا القانون .
(ب) يكون قد ترك الخدمة في غير الحالات المبينة بالمادة (٢١) دون أن يوجه لصاحب العمل الإعلان المنصوص عليه في المادة (١٨) من هذا القانون .
(جـ) يكون أجنبياً ويعمل لدى مؤسسة وطنية ، وفي هذه الحالة يطبق الاتفاق المبرم بين الطرفين .

٢ - في حالة استقالة العامل ، بشرط مراعاة إعلان صاحب العمل بالاستقالة طبقاً لأحكام المادة (١٨) من هذا القانون ، يكون استحقاق العامل للمكافأة كالاتي : -
(أ) ثلث المكافأة إذا كانت مدة خدمته تزيد على سنتين ولم تبلغ خمس سنوات .
(ب) ثلثا المكافأة إذا كانت مدة خدمته خمس سنوات ولم تزيد على عشر سنوات .
(جـ) المكافأة كاملة إذا كانت مدة خدمته تزيد على عشر سنوات .^(١)

مادة (٢٦)

إذا توفي العامل أثناء مدة خدمته وسواء أكانت الوفاة بسبب الخدمة أو بغير سببها وجب على صاحب العمل أن يودع المحكمة المختصة خلال مدة لا تزيد على خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة أي أجر أو أية استحقاقات أخرى للعامل مضافاً إليها مكافأة عن مدة خدمته المستحقة له بمقتضى أحكام المادة (٢٤) من هذا القانون .
وعلى صاحب العمل أن يقدم للمحكمة تقريراً مفصلاً يبين فيه كيفية حساب المبالغ المشار إليها جميعاً . كما أن عليه أن يقدم لمدير العمل نسخة من التقرير المذكور .
وتوزع المحكمة المبالغ المودعة على ورثة العامل المتوفي طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية أو قانون الأحوال الشخصية المعمول بها في بلد المورث ، فإذا انقضت مدة سنة دون أن يعرف وارث العامل المتوفي وجب رد المبالغ المذكورة إلى صاحب العمل .

مادة (٢٧)

لا يلزم صاحب العمل ، الذي لديه نظام التقاعد أو أي نظام مشابه يكفل للعامل فائدة إضافية أكبر من المكافأة عن مدة الخدمة التي كان يستحقها بموجب أحكام المادة (٢٤) ، بدفع هذه المكافأة بالإضافة إلى الفائدة التي يقدمها بمقتضى النظام المذكور . فإذا كان صافي الفائدة التي تعود على العامل تقل عن المكافأة التي يستحقها وجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل مكافأة نهاية الخدمة أو أن يعيد إليه أي مبلغ يكون قد ساهم به في النظام المشار إليه . ويجوز للعامل أن يختار حسب ما يترأى له بين مكافأة نهاية الخدمة وأي معاش يستحقه وفقاً لذلك النظام .

(٢) عدلت بالقانون رقم (١) لسنة ١٩٦٣ - الجريدة الرسمية (١) لسنة ١٩٦٣ . ثم أضيف بند جديد برقم (جـ) إلى الفقرة الأولى بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٧٤ - الجريدة الرسمية العدد (٥) لسنة ١٩٧٤ .

الباب الخامس

في الأجور

مادة (٢٨)

مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٥) فقرة (١) لا يجوز الاتفاق بين صاحب العمل والعمال على تحديد راتب أساسي للعمال يقل عن الحد الأدنى الذي يصدر بتحديدته قرار من الأمير .^(١)

مادة (٢٩)

- ١ - تدفع الأجور بالعملة الرسمية المقررة في قطر . ويجوز دفعها بأية عملة أخرى طبقاً لنظام الحكومة المالي إذا جرى الاتفاق كتابة على ذلك بين صاحب العمل والعمال .
- ٢ - العمال المعينون بأجر سنوي أو شهري تؤدي أجورهم مرة في الشهر على الأقل وجميع العمال الآخرين تؤدي أجورهم مرة كل أسبوعين على الأقل .
- ٣ - يدفع الأجر إلى العامل نفسه في أحد أيام العمل وأثناء ساعاته وفي محله العادي أو أي محل آخر يوافق عليه مدير العمل . على أنه يجوز دفعه لحساب العامل في البنك الذي يتفق عليه بين الطرفين أو لوكيل يعينه العامل بتفويض كتابي منه . وإذا كان العامل قاصراً جاز دفع أجره لولي أمره أو أقرب أقاربه الراشدين بشرط أن يقدم ولي الأمر أو أقرب الأقارب طلباً كتابياً بذلك إلى صاحب العمل .

مادة (٣٠)

عندما ينهي صاحب العمل خدمة عامل قبل انتهاء مدة عقد العمل أو عند انتهاء مدة هذا العقد أو عندما يوجه العامل لصاحب العمل الإعلان القانوني المنصوص عليه في المادة (١٨) يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجره أو أية مبالغ أخرى مستحقة له قبل نهاية يوم العمل التالي . أما إذا ترك العامل الخدمة دون توجيه الإعلان القانوني المشار إليه فيدفع له أجره وأية مبالغ أخرى مستحقة له خلال سبعة أيام من تاريخ تركه الخدمة .

مادة (٣١)

على صاحب العمل أن يدفع للعامل قبل قيامه بالإجازة السنوية الأجر المستحق له لقاء العمل الذي أداه حتى تاريخ القيام بالإجازة مضافاً إليه أجر الإجازة المستحق له طبقاً لأحكام المادة (٤٧) من هذا القانون .

مادة (٣٢)

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

مادة (٣٣)

(أ) باستثناء المبالغ التي يوافق على خصمها مدير العمل طبقاً للمادة (٧٢) لا يجوز الحجز على

(١) معدلة بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٧٤ - الجريدة الرسمية العدد (٥) لسنة ١٩٧٤ م .

أي جزء من الأجر المستحق للعامل أو وقف صرفه إلا أن يكون ذلك تنفيذاً لحكم قضائي أو بناء على اتفاق يتم مع العامل .

(ب) وفي حالة الحجز تنفيذاً لأحكام قضائية ، يكون لسداد دين النفقة الشرعية الأولوية على جميع الديون الأخرى ولا يجوز أن يزيد مجموع المبلغ المحجوز عليه على ٣٥ ٪ من أجر العامل المدين .

(ج) لا يجوز لصاحب العمل أن يتقاضى أية فائدة على أي مبلغ من المال يقدمه أو يقرضه للعامل . كما لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠ ٪ وفاءً لما يكون قد أقرضه من المال ، إلا أن يكون قد جرى اتفاق كتابي بينهما وفي هذه الحالة لا يجوز أن يزيد الخصم على ٣٥ ٪ من أجر العامل .

مادة (٣٤)

يحسب استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة أو للتعويض عن العجز أو الوفاة أو لأجره أثناء الإجازة العادية أو المرضية على أساس مرتبه الأساسي مضافاً إليه علاوة غلاء المعيشة إن وجدت في تاريخ الاستحقاق . فإذا كان العامل ممن يعملون بالقطعة وجب أن يكون أساس الحساب هو متوسط أجر العامل ، مضافاً إليه علاوة وغلاء المعيشة ، إن وجدت ، خلال مدة الأشهر الثلاثة السابقة على تاريخ الاستحقاق .

الباب السادس

في ساعات العمل والأوقات الإضافية

مادة (٣٥)

- ١ - لا يجوز أن تزيد ساعات العمل العادية على ثماني ساعات يومياً وثمان وأربعين ساعة في الأسبوع بالنسبة للعمال البالغين . وذلك باستثناء شهر رمضان حيث لا يجوز أن تزيد ساعات العمل العادية عن ست ساعات يومياً وست وثلاثين ساعة في الأسبوع . وبالنسبة لعمال المناوبة لا يجوز أن تزيد ساعات العمل العادية على ثمان ساعات يومياً فيما عدا شهر رمضان حيث لا يجوز أن تزيد ساعات العمل على ست ساعات يومياً .
- ٢ - لا يحسب ضمن ساعات العمل الوقت الذي يقضيه العامل في الانتقال بين مكان سكناه ومكان العمل .

مادة (٣٦)

- ١ - عندما تزيد ساعات العمل الفعلية على عدد ساعات العمل العادية المبينة في المادة (٣٥) فقرة (١) تعتبر هذه الزيادة وقتاً إضافياً يتقاضى العامل عنه ما لا يقل عن الراتب الأساسي المستحق له عن ساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة لا تقل عن ٢٥ ٪ من ذلك الراتب .
- ٢ - يدفع للعمال الذين يعملون ليلاً بين الساعة التاسعة مساءً والثالثة صباحاً الراتب الأساسي المستحق لساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة لا تقل عن ٥٠ ٪ من ذلك الراتب وذلك فيما عدا عمال المناوبة .

٣ - على أنه لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد إلا إذا كان العمل لازماً لمنع وقوع خسارة جسيمة أو حادث خطير أو لإصلاح أو للتخفيف من أثر ما نشأ عن مثل تلك الخسارة أو ذلك الحادث .

مادة (٣٧)

- ١ - يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية العادي لجميع العمال فيما عدا عمال المناوبة .
- ٢ - إذا كان العامل ممن لا يتقاضون أجراً عن يوم الراحة الأسبوعية واستدعت ظروف العمل تشغيله في هذا اليوم وجب أن يعرض عنه بيوم آخر للراحة أو يدفع له الراتب الأساسي المستحق له عن ساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة تقابل ٥٠ ٪ على الأقل من ذلك الراتب .
- ٣ - إذا كان العامل ممن يتقاضون أجراً عن يوم الراحة الأسبوعية واستدعت ظروف العمل تشغيله في ذلك اليوم وجب أن يعرض عنه بيوم آخر للراحة وأن يدفع له عن عمله في هذا اليوم ما يدفع له عن يوم الراحة الأسبوعية العادي ، أو يدفع له راتبه الأساسي المستحق له مضافاً إليه زيادة تقابل ١٥٠ ٪ من راتبه على الأقل .
- ٤ - لا يجوز تشغيل العامل أكثر من يومي جمعة متتالين فيما عدا عمال المناوبة .

مادة (٣٨)

إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أحد أيام الإجازات الرسمية المبينة في المادة (٤٦) من هذا القانون وجب أن يعامل ، فيما يتعلق بما يدفع له ، كما يعامل في حالة تشغيله في يوم الراحة الذي يتقاضى عنه أجراً ويدفع له عن ذلك اليوم ما تنص عليه الفقرة الثالثة من المادة (٣٧) .

مادة (٣٩)

يجب أن يتخلل ساعات العمل فترة واحدة أو أكثر للراحة أو لتناول الطعام أو لأداء الصلاة بحيث لا يشتغل العامل البالغ أكثر من خمس ساعات متواصلة فيما عدا شهر رمضان . ولا تحسب تلك الفترة أو الفترات ضمن ساعات العمل .

مادة (٤٠)

- ١ - لا تسري أحكام هذا الباب على العمال الذين يزاولون مهناً فنية كالأطباء أو المهندسون أو الذين يشغلون مناصب عالية في الإدارة والتوجيه .
- ٢ - لا تسري أحكام هذا الباب أيضاً فيما عدا الأحكام المتعلقة بمكافأة العمل الإضافي ، على :
(أ) عمال السفن البحرية .
(ب) فيما عدا عمال الموانئ ، العمال الآخرين الذين يعملون في البحر والذين يتمتعون بشروط خدمة خاصة بسبب طبيعة عملهم الخاصة .

الباب السابع في تشغيل الأحداث

مادة (٤١)

لا يجوز تشغيل الأحداث قبل موافقة آبائهم أو أولياء أمورهم وصدور إذن خاص بذلك من مدير العمل والشئون الاجتماعية بعد موافقة وزير العمل والشئون الاجتماعية .
وإذا كان الحدث تلميذاً قطرياً وجب الحصول على موافقة وزير التربية والتعليم ورعاية الشباب .^(١)

مادة (٤٢)

(أ) لا يجوز تشغيل الأحداث إلا بعد توقيع الكشف الطبي عليهم من طبيب مرخص يوافق عليه مدير العمل ويقرر أنهم صالحون للعمل المزمع تكليفهم به .
(ب) يجب إعادة توقيع الكشف الطبي على الأحداث مرة في كل سنة على الأقل .

مادة (٤٣)

لا يجوز تشغيل الأحداث بين غروب الشمس وشرورها أو في أيام الراحة أو في الإجازات الرسمية أو أكثر من ساعات العمل العادية .

مادة (٤٤)

- ١ - لا يجوز أن تزيد ساعات العمل العادية للأحداث على ست ساعات يومياً وست وثلاثين ساعة في الأسبوع فيما عدا شهر رمضان حيث لا يجوز أن تزيد ساعات عملهم العادية على أربع ساعات يومياً وأربع وعشرين ساعة في الأسبوع .
- ٢ - لا يحسب ضمن ساعات عمل الأحداث الوقت الذي يقضونه في الانتقال بين محل سكنهم ومحل العمل .
- ٣ - يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة واحدة أو أكثر للراحة أو لتناول الطعام أو لأداء فريضة الصلاة بحيث لا يعمل الأحداث بصورة مستمرة أكثر من ثلاث ساعات متتالية . ولا تحسب تلك الفترة أو الفترات ضمن ساعات العمل .
- ٤ - ولا يجوز إبقاء الأحداث في محل العمل أكثر من تسع ساعات متصلة .

مادة (٤٥)

- على كل صاحب عمل يستخدم حدثاً أو أكثر : -
- ١ - أن يقدم لمدير العمل بياناً باسم كل حدث وعمله وتاريخ تشغيله .
 - ٢ - أن يعلق بصورة ظاهرة في كل مكان من أمكنة العمل بياناً واضحاً بساعات عمل الأحداث الذين يستخدمهم وفترات راحتهم .

(١) معدلة بالقانون رقم (١) لسنة ١٩٧٨ - الجريدة الرسمية العدد (٥) لسنة ١٩٧٨ .

مادة (٤٥) مكرر

تحدد بقرار يصدره وزير العمل والشئون الاجتماعية الأعمال التي يمنع تشغيل الأحداث فيها ، إذا كان العمل بطبيعته أو بالظروف التي يتم فيها من شأنه أن يلحق الضرر بصحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث . (١)

الباب الثامن

في الإجازات العادية والإجازات المرضية

مادة (٤٦)

(أ) تمنح للعامل سنوياً بأجر كامل الإجازات الرسمية الآتية :

١ - عيد الفطر - ثلاثة أيام عمل

٢ - عيد الأضحى - ثلاثة أيام عمل

٣ - يوم الاستقلال - يوم عمل واحد

(ب) بالإضافة إلى الإجازات السابقة تمنح ثلاثة أيام عمل ، إجازة بأجر كامل . وهذه الأيام تعلنها الحكومة أو يقررها صاحب العمل للعمال جميعاً . (٢)

مادة (٤٧)

لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة مستمرة الحق في إجازة عادية سنوية بالأجر المنصوص عليه في المادة (٣٤) ولا يجوز أن تقل هذه الإجازة عن المدد التالية : -

١ - أسبوعين لكل عامل تكون مدة خدمته المستمرة أقل من خمس سنوات .

٢ - أربعة أسابيع لكل عامل تكون مدة خدمته المستمرة خمس سنوات أو أكثر .

ويراعى في تطبيق أحكام هذه المادة حساب خدمة العامل المستمرة السابقة حتى يوم العمل بهذا القانون بما في ذلك هذا اليوم ضمن مدة خدمته .

مادة (٤٨)

لصاحب العمل أن يحدد موعد إجازة العامل السنوية حسب مقتضيات العمل ، ولا يجوز للعامل تجزئتها لأكثر من فترتين .

مادة (٤٩)

يجوز للعامل الذي له الحق في أن يعاد إلى البلد الذي استقدم منه بالتطبيق لحكم المادة (٢٣) من هذا القانون ، أن يجمع بموافقة صاحب العمل مدد الإجازات المستحقة له وفقاً لحكم المادة (٤٧) .

(١) مضافة بالقانون رقم (١) لسنة ١٩٧٨ - الجريدة الرسمية العدد (٥) لسنة ١٩٧٨ .

(٢) معدلة بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٧٤ - الجريدة الرسمية العدد (٥) لسنة ١٩٧٤ م .

مادة (٥٠)

- ١ - لكل من أمضى في خدمة صاحب العمل ستة أشهر مستمرة الحق في إجازة مرضية بأجر بشرط أن يثبت مرضه بموجب شهادة من طبيب مرخص يوافق عليه صاحب العمل وذلك في الحدود الآتية :
أسبوعان بإجر كامل كما هو مبين في المادة (٣٤) ثم أربعة أسابيع أخرى بنصف أجر .
- ٢ - بعد ذلك للعامل أن يحصل على إجازة مرضية بدون أجر وذلك حتى يستطيع استئناف العمل أو استئصال أو تنهي خدمته لأسباب صحية وفقاً للفقرة (٣) التالية .
- ٣ - يجوز إنهاء خدمة العامل في نهاية الأسبوع الثاني عشر من أسابيع الإجازة المرضية إذا ثبت بتقرير صادر عن طبيب مرخص يوافق عليه صاحب العمل أن العامل أصبح غير قادر على استئناف عمله في ذلك الوقت .
- ٤ - إذا استقال عامل من الخدمة بسبب المرض وبموافقة طبيب مرخص يوافق عليه صاحب العمل وحدث ذلك قبل نهاية الأسابيع الستة التي يستحقها العامل كإجازة مرضية بأجر وفقاً لأحكام هذه المادة ، يدفع له المبلغ الباقي من استحقاقه ويسري هذا الحكم أيضاً على حالة الوفاة بسبب المرض قبل نهاية الأسابيع الستة المذكورة .
- ٥ - ليس في أحكام هذه المادة ما يمس حق العامل فيما قد يستحقه من مكافأة عن مدة الخدمة كما لا يعتبر العامل بالإجازة المرضية لمدة الأسابيع الاثني عشر قاطعاً لمدة خدمته المستمرة .
- ٦ - يراعى في تطبيق حكم هذه المادة أن تحسب خدمة العامل المستمرة حتى يوم العمل بهذا القانون ، بما في ذلك هذا اليوم ، ضمن مدة خدمته .

مادة (٥١)

- (أ) للعامل المسلم أن يحصل على إجازة بدون أجر لمدة أربعة أسابيع لأداء فريضة الحج .
- (ب) يحدد صاحب العمل عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل مع مراعاة منح الأولوية للعامل الذي أمضى أطول مدة مستمرة في الخدمة كلما سمحت ظروف العمل بذلك .

مادة (٥٢)

- لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي خدمة العامل أو يعلنه بإنهاء خدمته أثناء إجازته السنوية . كما لا يجوز للعامل أن يترك خدمة صاحب العمل أثناء الإجازة السنوية إلا إذا كان قد أعلنه بذلك قبل بدء الإجازة .

الباب التاسع

في سلامة العمال وصحتهم وراحتهم

مادة (٥٣)

(أ) على كل صاحب عمل أو من ينوب عنه أن يحيط كل عامل عند بدء الخدمة بمخاطر عمله ووسائل الوقاية منها .

(ب) على كل صاحب عمل أن يعلق في مكان ظاهر تعليماته المفصلة بشأن وسائل منع الحريق وحماية العمال من الأخطار التي قد يتعرضون لها أثناء تأدية عملهم .

مادة (٥٤)

على كل صاحب عمل أن يتخذ جميع الاحتياطات المعقولة الممكنة لحماية العمال أثناء العمل من أية إصابة أو مرض قد ينشأ عن الأعمال التي تؤدي في مؤسسته أو من أية حادثة أو خلل أو عطب في الآلات أو أية معدات أخرى أو من الحريق .

مادة (٥٥)

على أصحاب العمل الذين يستخدمون خمسين عاملاً أو أكثر أن يعدوا لكل خمسين عاملاً في خدمتهم صندوقاً للإسعافات الطبية الأولية مزوداً بالأدوية والأربطة والمطهرات وغير ذلك من الوسائل التي قد تفيد في حالة إصابة العامل .
ويجب أن يوضع كل صندوق في مكان ظاهر وفي متناول يد العمال جميعاً ويعهد به إلى عامل خبير في تقديم الإسعافات الطبية الأولية .

مادة (٥٦)

١ - يحظر على العامل أن يقوم أو أن يمتنع عن أن يقوم 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 أو للإنتاج بصورة عامة .
٢ - على العامل أن يستخدم أجهزة الوقاية والملابس المعدة لها التي يزود بها وعليه أن يمثل لجميع تعليمات صاحب العمل التي يقصد بها المحافظة عليه من الإصابات والأمراض .

مادة (٥٧)

١ - على كل صاحب عمل يستخدم عمالاً في مناطق بعيدة عن المدن ولا تصل إليها وسائل الانتقال العادية أن يزود هؤلاء العمال بما يلي :
(أ) وسيلة الانتقال المناسبة أو المسكن المناسب أو كلاهما .
(ب) مياه الشرب الصالحة .
(ج) مواد التغذية المناسبة ، أو وسائل الحصول على هذه المواد .

٢ - يحدد مدير العمل المناطق التي ينطبق عليها حكم الفقرة (١) من هذه المادة . (١)

مادة (٥٨)

- (أ) يجب على صاحب العمل أن يتخذ التدابير اللازمة التي تكفل لكل مكان من أماكن العمل النظافة والتهوية وأن يزود هذه الأماكن بالإضاءة المناسبة ، وبوسائل تصريف المياه ، وبمياه الشرب الصالحة وبالتسهيلات اللازمة للاغتسال ، وذلك مع مراعاة اللوائح والقرارات التي تصدرها دائرة الصحة العامة والبلدية في هذا الشأن .
- (ب) يجوز لمدير العمل أن يمنح أصحاب الأعمال مدة معقولة من الوقت لتنفيذ أحكام هذه المادة .

الباب العاشر

في التعويض عن العجز والوفاة

مادة (٥٩)

- (أ) يكون للعامل الذي أصيب بضرر بسبب الخدمة أو بمرض من الأمراض المهنية المبينة في الجدول رقم (٢) الملحق بهذا القانون الحق في أن يعالج أو تجرى له عملية جراحية أو غير ذلك من وسائل العلاج الأخرى بدون مقابل وذلك وفقاً لما يوصي به الطبيب المرخص الذي يوافق عليه صاحب العمل . ويكون للعامل كذلك الحق في أية نفقات انتقال يقتضيها العلاج المذكور .
- (ب) وللعامل أيضاً الحق في أن يتقاضى أجره كاملاً وفقاً للمادة (٣٤) وذلك طيلة مدة العلاج أو لمدة ستة أشهر ، أيهما أقصر . وإذا دام العلاج أكثر من ستة أشهر يتقاضى العامل نصف أجره الكامل حتى يتم شفاؤه أو حتى يثبت عجزه الدائم أو يتوفى ، أيهما أقصر .

مادة (٦٠)

- (أ) على صاحب العمل أن يؤدي التعويض عن العجز لكل عامل في خدمته أصيب بعجز دائم أو جزئي بسبب الخدمة . ويؤدي صاحب العمل التعويض عن الوفاة في حالة وفاة أي عامل بسبب خدمته .
- (ب) يحسب مقدار التعويض المستحق دفعه طبقاً لما هو مقرر في الجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون . وبالنسبة للعجز الكلي الدائم الذي يجعل العامل عاجزاً كلياً عن كسب ما يقوم بأوده ، يكون مقدار التعويض هو ذات المقدار المستحق في حالة الوفاة .
- (جـ) إذا كان العامل مسلماً يحسب مقدار التعويض المستحق دفعه طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية . (٢)

(١) صدر القرار الوزاري رقم (٢) لسنة ١٩٧٨ م بتحديد المناطق والأماكن البعيدة عن المدن المشار إليها في قانون العمل ونشر بالجريدة الرسمية عدد رقم (٦) لسنة ١٩٧٨ .

(٢) معدلة بالقانون رقم (١) لسنة ١٩٦٣ - الجريدة الرسمية العدد (١) لسنة ١٩٦٣ .

مادة (٦١)

- لا تسري أحكام المادتين (٥٩) و (٦٠) إذا ثبت من تحقيقات السلطات المختصة ما يلي : -
- ١ - أن العامل تعمد إصابة نفسه بقصد الانتحار أو الحصول على تعويض أو إجازة مرضية .
 - ٢ - أنه كان واقعاً تحت تأثير مخدر أو تحت تأثير الخمر وقت حدوث الإصابة أو الوفاة .
 - ٣ - أنه خالف متعمداً تعليمات صاحب العمل بشأن المحافظة على صحته وسلامته أو أنه ارتكب إهمالاً جسيماً في تنفيذ تلك التعليمات .
 - ٤ - أنه رفض دون سبب جدي الكشف عليه أو اتباع العلاج الذي قرره الطبيب المرخص الذي وافق عليه صاحب العمل أو اللجنة الطبية التي يشكلها رئيس الأطباء وفقاً لأحكام المادة (٦٣) .

مادة (٦٢)

إذا توفي عامل أو أصيب بضرر كبير أو مرض خطير بسبب الخدمة وفي أثنائها وجب على صاحب العمل أن يبلغ الأمر بجميع تفاصيله فوراً إلى كل من دائرتي الشرطة والعمل .

مادة (٦٣)

إذا ما نشأ خلاف بشأن قدرة عامل على استئناف العمل أو أي أمر آخر طبي يتصل بالإصابة أو المرض أو العلاج المقرر أو الجاري ، وجب إحالة الأمر إلى رئيس أطباء الحكومة عن طريق مدير العمل .

ويجب على رئيس أطباء الحكومة كلما أحيل إليه نزاع من هذا النوع أن يشكل لجنة طبية مشتركة تتألف من طبيب أو أكثر من أطباء الحكومة وطبيب مرخص أو أكثر يوافق عليه صاحب العمل المعني . ويكون قرار اللجنة بشأن المسائل التي تدخل في اختصاصها المهني نهائياً ويجب أن تقدم تقريرها لمدير العمل للعمل به .

مادة (٦٤)

يسقط الحق في المطالبة بالتعويض عن العجز أو الوفاة بعد انقضاء سنة واحدة :

- ١ - من تاريخ حدوث الإصابة التي تسبب عنها العجز .
- ٢ - من تاريخ التقرير الطبي النهائي المتضمن تأكيد حدوث العجز نتيجة لأحد الأمراض المهنية المدرجة في الجدول الثاني الملحق بهذا القانون أو
- ٣ - من تاريخ وفاة العامل .

مادة (٦٥)

١ - على صاحب العمل أن يؤدي التعويض عن العجز المستحق دفعه للعامل خلال مدة خمسة عشر يوماً اعتباراً من تاريخ ثبوت عجزه أو من تاريخ إعلان نتيجة تحقيقات السلطات المختصة المشار إليها في المادة (٦١) من هذا القانون .

٢ - على صاحب العمل أن يودع التعويض عن الوفاة المستحق للعامل المحكمة المختصة خلال مدة لا تزيد على خمسة عشر يوماً اعتباراً من تاريخ الوفاة أو من تاريخ إعلان نتيجة تحقيقات السلطات المختصة المشار إليها في المادة (٦١) من هذا القانون ، وعليه أن يقدم إلى المحكمة بياناً مفصلاً بكيفية حساب تعويض الوفاة وأن يوافق مدير العمل بنسخة من هذا البيان . وتوزع المحكمة تعويض الوفاة على ورثة العامل المتوفي طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية أو قانون الأحوال الشخصية المعمول به في بلد المورث .
وإذا انقضت مدة سنة دون أن يعرف المستحق للتعويض وجب رد التعويض المذكور إلى صاحب العمل .

الباب الحادي عشر

في اللجان المشتركة والمنازعات والإجراءات

مادة (٦٦)

- ١ - يجوز أن تشكل في أية مؤسسة لجان استشارية تتألف من ممثلين عن صاحب العمل وممثلين عن العمال بقصد تنمية التعاون بين صاحب العمل والعمال . ويجوز لهذه اللجان أن تنظر وأن تقدم مقترحاتها عن المسائل التي ترتبط بشئون رفع مستوى العمل والعمال في المؤسسة وبينها : -
- (أ) تنظيم العمل وإنتاجه .
 - (ب) شروط الخدمة .
 - (ج) تدريب العمال .
 - (د) وسائل الوقاية وطرق تنفيذها .
 - (هـ) وسائل إنهاء ثقافة العمال العامة .
- ٢ - تشكل اللجان المشار إليها في الفقرة السابقة بعد الحصول على موافقة وزير العمل والشئون الاجتماعية أو من ينيبه عنه ، بناء على طلب أي من العمال أو أصحاب العمل . وعلى صاحب العمل إبلاغ وزارة العمل والشئون الاجتماعية بأي تغيير يطرأ على تشكيل تلك اللجان . ويجوز للوزارة انتداب أحد موظفيها لحضور اجتماعات اللجان بصفة مراقب .^(١)

مادة (٦٧)

- (أ) تشكل لجنة لفض أي نزاع بين أصحاب العمل والعمال يحال إليها وفقاً لأحكام المادة (٦٨) من هذا القانون .
- (ب) تتألف لجنة التوفيق من : -
- ١ - رئيس دائم يصدر بتعيينه مرسوم من الحاكم .
 - ٢ - عضو يختاره أصحاب العمل .
 - ٣ - عضو يختاره العمال .

(١) معدلة بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٧٤ - الجريدة الرسمية العدد (٥) لسنة ١٩٧٤ م .

مادة (٦٨)

إذا حدث أي نزاع بين صاحب العمل وبين بعض أو كل عماله وجب على طرفي النزاع أن يحاولا تسويته فيما بينهما .

- وإذا فشلت محاولة الطرفين في تسوية النزاع وجب عليها أن يتبعا الخطوات الآتية : -
- ١ - يقدم العمال شكواهم أو طلبهم كتابة إلى صاحب العمل ويرسلوا في ذات الوقت نسخة من الشكوى أو الطلب إلى مدير العمل .
- ٢ - يجب صاحب العمل كتابة على شكوى العمال أو طلبهم خلال ستة أيام من أيام العمل اعتباراً من تاريخ تسلمه الشكوى . ويرسل في ذات الوقت نسخة من رده إلى مدير العمل .
- ٣ - إذا لم يؤدرد صاحب العمل إلى تسوية النزاع وجب على مدير العمل أن يسعى لتسويته عن طريق وساطته .
- ٤ - إذا لم تؤد وساطة مدير العمل إلى تسوية النزاع خلال ستة أيام من أيام العمل اعتباراً من تاريخ رد صاحب العمل على العمال وجب عليه إحالة النزاع إلى لجنة التوفيق للبت فيه .
- ٥ - للجنة أن تستعين برأي أي أخصائي قبل إصدار قرارها الذي يجب أن يصدر خلال ستة أيام من أيام العمل اعتباراً من تاريخ إحالة النزاع إليها . ويكون قرارها ملزماً لكل طرفي النزاع إذا كان كلاهما قد وافق كتابياً على ذلك قبل اجتماعها للنظر في النزاع . فإذا لم يكن قد تم بينهما اتفاق كتابي على ذلك وجب اعتبار قرار اللجنة توصية للطرفين بشأن تسوية نزاعهما .

الباب الثاني عشر

في إضراب العمال ووقف العمل

مادة (٦٩)

- (أ) لا يجوز لأي عامل أن يضرب عن العمل قبل أن تنظر لجنة التوفيق في أي نزاع بينه وبين صاحب العمل أو في أثناء نظرها للنزاع طبقاً لأحكام المادة (٦٨) .
- (ب) ولا يجوز لأي صاحب عمل أن يغلق المكان الذي يستخدم فيه العمال أو يوقف العمل أو يرفض الاستمرار في استخدام أي عامل بسبب أي نزاع قبل أن تنظر لجنة التوفيق في هذا النزاع طبقاً للمادة (٦٨) .

مادة (٧٠)

- ١ - يحظر على العمال المضربين أن يرتكبوا أي اعتداء على صاحب العمل أو من ينوب عنه أو على عمال آخرين يودون الاستمرار في عملهم ولا يجوز لهم بأي حال الاستيلاء على أية ممتلكات لهم .
- ٢ - لا يجوز للعمال المضربين أن يدخلوا أي مكان من أماكن العمل إلا إذا كان ذلك بغرض استئناف العمل .

مادة (٧١)

يحظر على أي عامل يعمل في أية مؤسسة للمياه أو للكهرباء أو للغاز أو للصحة أو في أعمال مكافحة الحريق أو في أعمال التبريد أو في أعمال المواصلات السلوكية واللاسلكية أن يترك الخدمة دون توجيه الإعلان القانوني المنصوص عليه في المادة (١٨) أو أن يضرب عن العمل مع علمه أن من بين النتائج المحتملة لتركه الخدمة أو إضرابه عن العمل أن يعرض للخطر الصحة العامة أو حياة أي فريق من الناس بحرمانهم من خدمة أو أكثر من تلك الخدمات أو أن يلحق أضراراً جسيمة بالأملأك العامة أو الخاصة .^(١)

الباب الثالث عشر

في الجزاءات والتفتيش والتنفيذ

مادة (٧٢)

- (أ) لا يجوز لأي صاحب عمل أن يفرض أي جزاء على عامل إلا إذا كان قد علق بشكل ظاهر في كل مكان من أمكنة العمل قائمة الجزاءات التي يكون مدير العمل قد وافق عليها .
- (ب) يراعى في تحديد هذه الجزاءات اتباع المبادئ الآتية : -
- ١ - يجب تحديد كل مخالفة يوقع عليها جزاء ومقدار هذا الجزاء .
 - ٢ - لا يجوز توقيع أي جزاء على العامل بسبب أية مخالفة لا تكون مرتبطة بخدمته .
 - ٣ - لا يجوز توقيع أكثر من جزاء واحد بسبب مخالفة واحدة .
 - ٤ - لا يجوز أن يخصم من أجر العامل في شهر واحد مبلغاً يزيد عما يقابل أجره عن خمسة أيام .
 - ٥ - لا يجوز توقيع أي جزاء على العامل بسبب أية مخالفة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً عليها .

مادة (٧٣)

- يجب على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال أو أكثر :
- (أ) أن يحتفظ بالنسبة لكل عامل بسجل يتضمن بوجه خاص اسم العامل ، وعمله ، وأجره ، وتاريخ بدء خدمته ، وجنسيته ومحل إقامته ، وحالته الاجتماعية ، ومؤهلاته العلمية والعملية والإجازات السنوية والمرضية التي حصل عليها والجزاءات التي وقعت عليه .^(٢)
- (ب) أن يعلق في مكان ظاهر بمحل العمل اللائحة المنظمة لساعات العمل وفترات الراحة .
- (ج) أن يحتفظ بالنسبة للعمال الذين انتهت خدمتهم بسجلات تثبت تاريخ انتهاء خدمتهم وأسباب ذلك .

مادة (٧٤)

- ١ - يحق للموظفين المرخص لهم بالتفتيش بموجب قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية لمراقبة تطبيق أحكام هذا القانون أن يدخلوا أماكن العمل لفحص السجلات والدفاتر واللوائح

(١) معدلة بالقانون رقم (١) لسنة ١٩٦٣ - الجريدة الرسمية العدد (١) لسنة ١٩٦٣ .

(٢) معدلة بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٧٤ - الجريدة الرسمية العدد (٥) لسنة ١٩٧٤ م .

والتعليقات المنصوص عليها في هذا القانون ، وذلك طبقاً لتعليقات الوزارة . ويكون لهؤلاء الموظفين صفة مأموري الضبط القضائي فيما يتعلق بتنفيذ أحكام هذا القانون ولوائحه وقراراته التنفيذية . (١)

- ٢ - يجب أن يحمل مفتشو العمل بطاقات تثبت صفتهم .
- ٣ - على مدير العمل أن ينظم بقرار منه الوسائل التي تكفل حسن سير التفتيش طبقاً لأحكام الفقرة (١) من هذه المادة .
- ٤ - على أصحاب الأعمال ووكلائهم أو من ينوبون عنهم أن يسهلوا مهمة مفتشي العمل وأن يقدموا إليهم البيانات الصحيحة عن كل ما يتعلق بمهنتهم .

مادة (٧٥)

مع عدم الإخلال بأية عقوبة ينص عليها قانون آخر يعاقب كل من يخالف أحكام هذا القانون ، بغرامة لا تزيد على ألفي روبية .

مادة (٧٦)

على جميع الجهات المختصة ، كل فيما يخصه ، تنفيذ هذا القانون . وتصدر القرارات اللازمة لتنفيذه من مدير العمل . (٢)

أحمد بن علي آل ثاني
حاكم قطر

صدر في ١٣ شوال ١٣٨١ هـ
الموافق ١٩ مارس ١٩٦٢ م

(١) معدلة بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٧٤ - الجريدة الرسمية العدد (٥) لسنة ١٩٧٤ .
(٢) معدلة بالقانون رقم (١) لسنة ١٩٦٣ - الجريدة الرسمية العدد (١) لسنة ١٩٦٣ .

الجدول الأول
في تقدير تعويضات الوفاة والعجز

تعويض الوفاة	الراتب الأساسي الشهري وعلاوة المعيشة إن وجدت	
- / ١٣,٠٠٠ ريال	حتى - / ٤٠٠	ريال شهرياً
- / ١٦,٠٠٠ ريال	من - / ٤٠١ إلى - / ٧٠٠	ريال شهرياً
- / ٢٠,٠٠٠ ريال	من - / ٧٠١ إلى - / ١٠٠٠	ريال شهرياً
- / ٢٧,٠٠٠ ريال	أكثر من - / ١٠٠٠	ريال شهرياً

درجة العجز	التسلسل	نوع العجز الدائم	النسبة المئوية
كلي	١	فقدان كلا الذراعين من الكتف أو فقدان أي عضوين من الجسم أو أكثر من عضوين	١٠٠
	٢	فقدان النظر بأكمله أو فقدان العينين	١٠٠
	٣	الشلل الكامل	١٠٠
	٤	العتة أو الاختلال العقلي الكامل	١٠٠
	٥	الجروح أو الإصابات في الرأس أو الدماغ التي تسبب صداعاً مستمراً	١٠٠
	٦	التشوية الكاملة في الوجه	١٠٠
	٧	الجروح والإصابات في الصدر والأعضاء الباطنية التي تسبب خللاً مستديماً وكاملاً في تأدية الأعضاء لوظائفها	١٠٠
جزئي	٨	فقدان الساقين جميعاً من أعلاهما	٩٠
	٩	فقدان اليدين من الكوع أو أعلى	٨٥
	١٠	التشوية الشديد في الوجه	٨٠
	١١	فقدان كامل لليدين كليهما من الكوع	٧٠
	١٢	فقدان كامل للذراع اليمنى من مفصل الكتف أو من الكوع	٧٠

النسبة المئوية	نوع العجز الدائم	التسلسل	درجة العجز
٧٠	فقدان كلا الساقين بأجمعهما من الركبة أو أعلى	١٣	
٦٠	فقدان كامل للذراع اليسرى من مفصل الكتف أو فوق الكوع	١٤	
٦٠	فقدان أحد الساقين من الركبة أو فوقها	١٥	
٦٠	فقدان الذراع الأيمن من الكوع أو تحته	١٦	
٦٠	فقدان أحد الساقين من أعلى	١٧	
٦٠	فقدان كلا الساقين جميعاً من تحت الركبة	١٨	
٦٠	فقدان جميع أصابع اليد اليمنى بما في ذلك الإبهام	١٩	
٥٠	فقدان الذراع الأيسر من فوق أو تحت الكوع	٢٠	
٥٠	فقدان أصابع اليد اليسرى بما في ذلك الإبهام	٢١	
٥٠	فقدان أحد الساقين من تحت الركبة	٢٢	
٥٠	فقدان السمع كلياً وبصورة مستديمة	٢٣	
٤٥	فقدان اللسان أو البكم المستديم	٢٤	
٤٥	فقدان كلا القدمين جميعاً من الكعب أو أسفل	٢٥	
٤٥	فقدان العضو الجنسي	٢٦	
٤٥	فقدان نظر عين واحدة	٢٧	
٣٨	فقدان اليد اليمنى من الرسغ	٢٨	
٣٥	فقدان إبهام أو أربع أصابع اليد اليمنى	٢٩	
٣٤	فقدان اليد اليسرى من الرسغ	٣٠	
٢٥	فقدان الإبهام أو أربع أصابع اليد اليسرى	٣١	
٢٠	فقدان أحد القدمين من الكعب أو أسفل	٣٢	
٢٠	فقدان جميع أصابع قدم واحدة بما في ذلك إبهام القدم الأصبع الكبير	٣٣	
١٥	فقدان ثلاث أصابع اليد اليمنى باستثناء الإبهام	٣٤	
١٥	فقدان سبابة اليد اليمنى	٣٥	
١٠	فقدان السلامية الأخيرة لإبهام اليد اليمنى	٣٦	

درجة العجز	التسلسل	نوع العجز الدائم	النسبة المئوية
٣٧	٣٧	فقدان سبابة اليد اليسرى	١٠
٣٨	٣٨	فقدان ثلاث أصابع اليد اليسرى باستثناء إبهام القدم	١٠
٣٩	٣٩	فقدان جميع أصابع القدم باستثناء إبهام القدم	١٠
٤٠	٤٠	فقدان إبهام القدم	١٠
٤١	٤١	فقدان السلامة الأخيرة لإبهام القدم اليسرى	٦
٤٢	٤٢	فقدان الأصبع الأوسط لليد اليمنى	٦
٤٣	٤٣	فقدان الأصبع الأوسط لليد اليسرى	٦
٤٤	٤٤	فقدان الأصبع البنصر لليد اليمنى	٦
٤٥	٤٥	فقدان الأصبع البنصر لليد اليسرى	٦
٤٦	٤٦	فقدان الأصبع الخنصر لليد اليمنى	٦
٤٧	٤٧	فقدان أحد أصابع اليد اليسرى	٦
٤٨	٤٨	فقدان السلامة الأخيرة لأي أصبع باستثناء الإبهام	٥
٤٩	٤٩	فقدان السلامة الثانية لسبابة اليد اليمنى	٥
٥٠	٥٠	فقدان أحد أصابع القدم باستثناء الإبهام	٥
٥١	٥١	فقدان سن طاحن	٣
٥٢	٥٢	فقدان سن ناب	٢

- ١ - العجز الكلي لوظيفة أي عضو من أعضاء الجسم أو جزء من الجسم يعادل الفقدان الكلي لذلك العضو أو الجزء من الجسم .
- ٢ - إذا كان الشخص المصاب أعسر فإن جميع التعويضات المدرجة أعلاه لإصابات اليد اليسرى يجب أن تعتبر كأنها لليد اليمنى .
- ٣ - في حالات إفساد أو تشويه أو تغيير غير طبيعي لأي عضو من أعضاء الجسم أو أي جزء من أجزاء الجسم أو لأي حاسة من الحواس التي لم يأت ذكرها في هذا الجدول ، يجب أن تقدر درجة العجز في حالات النزاع من قبل لجنة طبية مشتركة يطلب اجتماعها بمقتضى المادة (٦٣) والتي ستأخذ بعين الاعتبار أقرب حالة مماثلة ذكرت في هذا الجدول .

الجدول الثاني أمراض المهنة

الرقم المتسلسل	المرض	العمل المسبب للمرض
١ -	التسمم بالرصاص ومركباته	أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل الرصاص أو مركباته أو المواد التي تحتوي على رصاص .
٢ -	التسمم بالزئبق ومركباته	أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل الزئبق أو مركباته أو المواد التي تحتوي على زئبق وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غبار أو غازات الزئبق أو مركباته أو المواد التي تحتوي على زئبق .
٣ -	التسمم بالزرنيخ ومركباته	أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل الزرنيخ أو مركباته أو المواد التي تحتوي على الزرنيخ وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غبار أو غازات الزرنيخ أو مركباته أو المواد التي تحتوي على الزرنيخ .
٤ -	التسمم بالانتيموني ومحتوياته	أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل الانتيموني أو مركباته أو المواد التي تحتوي على الانتيموني وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غبار أو غازات الانتيموني أو مركباته .
٥ -	التسمم بالفسفور ومركباته	أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل الفسفور أو مركباته أو المواد التي تحتوي على الفسفور وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غبار أو غازات الفسفور أو مركباته .
٦ -	التسمم بالبتروول ومنتجاته المترادفة أو مختلف مركباته ومشتقاته	أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل هذه المنتجات وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غبارها أو غازاتها .

الرقم المتسلسل	المرض	العمل المسبب للمرض
٧ -	التسمم بالمنغنيز ومركباته	أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل المنغنيز أو مركباته أو المواد التي تحتوي على المنغنيز وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غازات أو غبار المنغنيز أو مركباته أو منتجات تحتوي على المنغنيز .
٨ -	التسمم بالمعدن الكبريتي ومركباته	أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل المعدن الكبريتي أو مركباته أو المواد التي تحتوي على المعدن الكبريتي وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غازات أو غبار المعدن الكبريتي أو مركباته أو المواد التي تحتوي على المعدن الكبريتي .
٩ -	التسمم بالبتروول غازاته أو مشتقاته أو مركباته	أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل البتروول أو غازاته أو مشتقاته وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى هذه المواد في حالة جامدة أو سائلة أو غازية .
١٠ -	التسمم بالبنج أو التتراكلورايد الكربوني	أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل البنج أو التتراكلورايد الكربوني وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غازاتها أو إلى الغازات التي تحتوي عليهما .
١١ -	الأمراض الناتجة عن الراديوم أو المواد العاكسة (أشعة اكس)	أي عمل يقتضي التعرض إلى مفعول الراديوم أو المواد العاكسة
١٢ -	الأمراض الجلدية المستعصية وحروق الجلد والعين	أي عمل يقتضي استعمال أو نقل القطران أو الأسمت . أو القطران الفحمي أو الزيت المعدني أو الكيروسين (الكاز) أو السمنت أو الطحين أو ما شابه ذلك من غبار أو مركبات أو منتجات أو بقايا من هذه المواد .

الرقم المتسلسل	المرض	العمل المسبب للمرض
١٣ -	تأثير العين بسبب الحرارة والضوء وما ينجم عنهما من آثار	أي عمل يقتضي التعرض المتكرر أو المستمر إلى انعكاس النور أو الحرارة أو الأشعة المنبعثة من زجاج مصهور أو من المعادن الحارة أو المعادن المصهورة أو التعرض إلى ضوء قوي وحرارة عالية مما قد يسبب ضرراً في العين أو النظر .
١٤ -	الأمراض النمكونية الناتجة عن :	أي عمل يقتضي التعرض إلى غبار السليكي الحديث الإنبعاث أو أي مواد تحتوي على السليكي بنسبة تزيد على خمسة على المائة
	١ - السليكي (الغبار السليكي) .	مثل العمل في المناجم أو اقتلاع الحجر أو نحت الصخور تكسيروها أو في مصنع السمنت الصخري أو صقل المعادن
	٢ - الاسبستوس (غبار بالرمال أو أي عمل آخر يقتضي تعرضاً مشابهاً لذلك .	
	الاسبستوس) . وكذلك أي عمل يقتضي التعرض إلى غبار الاسبستوس أو غبار	
	٣ - البسبتوس (غبار القطن بدرجة تسبب مثل هذا المرض .	
	القطن) .	
١٥ -	انثراكس	جميع الأعمال التي تقتضي الاحتكاك بالحيوانات المصابة بهذا المرض أو بجلودها ، والمصابة بأمراض النفحة وبقرونها وشعرها .
١٦ -	مرض الاستسقاء الزقي .	جميع الأعمال التي تقتضي الاحتكاك بالحيوانات المصابة بهذا المرض .
١٧ -	مرض التدرن الرثوي .	الأعمال في المستشفيات لتقديم العلاج للمرضى بهذا المرض .
١٨ -	أمراض الحمى المعوية	الأعمال في المستشفيات المخصصة لمعالجة هذه الحمى .