قانون رقم (9) لسنة 2026
بتعديل بعض أحكام قانون العمل
الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004

نحن تميم بن حمد آل ثاني أمير دولة قطر،

بعد الاطلاع على الدستور،

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004، والقوانين المعدلة له،

وعلى القانون رقم (17) لسنة 2018 بإنشاء صندوق دعم وتأمين العمال،

وعلى اقتراح مجلس الوزراء،

وعلى إقرار مجلس الشورى،

قررنا المصادقة على القانون الآتي:

مادة (1)

يُستبدل بنص المادة (2) من القانون رقم (14) لسنة 2004 بإصدار قانون العمل، النص التالي:

«يُصدر وزير العمل، بالتنسيق مع الجهات المختصة، القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام القانون المرفق، وإلى أن تصدر هذه القرارات يستمر العمل بالقرارات المعمول بها، بما لا يتعارض مع أحكام القانون المرفق».

مادة (2)

يُستبدل بنصوص المواد (1/بنود 1، 2، 3)، (3)، (36)، (43/فقرة ثانية)، (78/بند3)، (115 مكررًا)، (115 مكررًا/4)، (120)، (124)، (144)، (145 مكررًا) من قانون العمل المشار إليه، النصوص التالية:

مادة (1/ بنود 1، 2، 3):

«1. الوزارة: وزارة العمل.

2. الوزير: وزير العمل.

3. الإدارة: الوحدة الإدارية المختصة بالوزارة، بحسب الأحوال».

مادة(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.
2. ضباط وأفراد القوات المسلحة والشرطة وغيرها من الجهات العسكرية، والعاملين في البحر.
3. الموظفين والعاملين في الشركات التي تؤسسها الحكومة أو تشارك في تأسيسها وتعمل في مجالات البترول وفي تسويق وبيع المنتجات البترولية والكيماوية والبتروكيماوية ومشتقاتها، والشركات التي تؤسسها أو تشارك في تأسيسها قطر للطاقة، أو التي تساهم فيها، والعاملين في الشركات القائمة على تنفيذ اتفاقيات الاستكشاف والمشاركة في الإنتاج، واتفاقيات تنمية الحقول واقتسام الإنتاج، واتفاقيات المشاريع المشتركة في مجال العمليات البترولية والصناعات البتروكيماوية، وكذلك الذين تنظم شؤون توظفهم قوانين خاصة.
4. المستخدمين في الأعمال العارضة.
5. المستخدمين في المنازل كالسائق والمربية والطاهي والبستاني ومن في حُكمهم.
6. أفراد أسرة صاحب العمل وهم زوجه وأصوله وفروعه من العمال المقيمين معه في مسكنه الذين يعولهم بصورة كاملة.
7. العمال الذين يعملون في الزراعة والرعي فيما عدا الأشخاص الذين يعملون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع أو تسويق منتجاتها، أو الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.
8. العمال بنظام العمل الجزئي أو العمل الحر.

ويجوز بقرار من مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير، تطبيق كل أو بعض أحكام هذا القانون على الفئات المذكورة في البنود (4، 5، 6، 7، 8) المشار إليها، أو إصدار نظام عمل خاص لأي من الفئتين المشار إليهما في البند (8) من هذه المادة.»

مادة (36):

«تُحدد بقرار من الوزير إجراءات وضوابط ترخيص الاستقدام وقواعد وشروط عمل مكاتب استقدام العمال من الخارج لحساب الغير والجزاءات الإدارية التي توقع في حالة مخالفة أي من هذه الأحكام.»

مادة (43/فقرة ثانية):

«وإذا كانت طبيعة العمل تسمح للعامل بمعرفة عملاء صاحب العمل أو الاطلاع على أسرار عمل المنشأة، جاز لصاحب العمل أن يشترط على العامل في عقد العمل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو بالاشتراك أو بالعمل في أي مشروع منافس له، على ألا تزيد مدة هذا الشرط في جميع الأحوال على سنتين، ولا يُنفذ الشرط إلا

بعد موافقة الإدارة، وإذا أُنهى العقد خلال فترة الاختبار يُعد الشرط كأن لم يكن».

مادة (78/ بند3):

« 3. يوم عمل واحد بمناسبة اليوم الوطني للدولة».

مادة (115/مكررًا):

«يجب على كل من العامل وصاحب العمل إذا نشأ بينهما نزاع يتعلق بتطبيق هذا القانون أو عقد العمل أن يعرض النزاع على الإدارة، لتسويته وديًا.

وتتخذ الإدارة الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع وديًا خلال مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ عرضه عليها، وتعرض نتيجة التسوية على الطرفين خلال السبعة أيام التالية، فإذا قبلها الطرفان يتم إثبات ما تم الاتفاق عليه في محضر يوقع منهما، وتعتمده الإدارة، وتكون له قوة السند التنفيذي.

فإذا لم تتم تسوية النزاع خلال المدة المشار إليها في الفقرة السابقة، أو رفض أحد طرفي النزاع تسوية الإدارة، أو انقضت المدة دون أن يبدي الطرفان أو أحدهما رأيه بالقبول أو الرفض، وجب على الإدارة أن تُحيل النزاع خلال الثلاثة أيام عمل التالية، إلى لجنة فض المنازعات العمالية، وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة تتضمن ملخصًا لموضوع النزاع وحجج الطرفين ومستنداتهما وملاحظات الإدارة، وعلى أمانة سر اللجنة، خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ إحالة النزاع إليها، تحديد جلسة لنظر النزاع في ميعاد لا يجاوز سبعة أيام عمل من تاريخ الإحالة، ويُخطر كل من العامل وصاحب العمل بتاريخ الجلسة قبل انعقادها بثلاثة أيام على الأقل.

ويترتب على تقديم طلب تسوية النزاع إلى الإدارة، وقف المدة المقررة قانونًا لسقوط دعوى المطالبة بتلك الحقوق وذلك حتى انقضاء المواعيد المبينة بهذه المادة».

مادة (115 مكررًا/4):

«يكون لقرار اللجنة الذي تنتهي به المنازعة أمامها قوة السند التنفيذي وفقًا للقانون، ويجب أن يكون قرار اللجنة مسببًا، ومستوفيًا للبيانات التي يصدر بتحديدها قرار من مجلس الوزراء.

وللجنة استخدام الأنظمة الإلكترونية اللازمة بعد التحقق من هوية الخصم أو الشاهد، بحسب الأحوال».

مادة (120):

«يجوز للعمال الإضراب السلمي عن العمل، في حال إخلال صاحب العمل بالتزاماته المقررة بموجب عقد العمل أو بموجب أحكام القانون، إذا تعذر الحل الودي أو الحل بالتوفيق أو التحكيم بينهم وبين صاحب العمل وفقًا لأحكام هذا القانون، وذلك وفقًا للضوابط التالية:

1. موافقة ثلاثة أرباع اللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة.
2. أن يخطر العمال أو من يمثلهم صاحب العمل والوزارة كتابة برغبة العمال في الإضراب، على أن يتضمن الإخطار أسباب الإضراب ومطالب العمال والمدة الزمنية المحددة له.
3. 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.
4. ألا يتعدى مكان الإضراب مكان سكن العمال أو موقع العمل.
5. أن يكون الإضراب مؤقتًا بما لا يجاوز ستة أيام عمل، وألا يتسبب في تعطيل منشآت صاحب العمل.
6. عدم المساس بأموال الدولة، أو ممتلكات الأفراد أو أمنهم أو سلامتهم.
7. ألا يتم الإضراب في المرافق الحيوية، كالبترول والغاز والصناعات المرتبطة بهما، والكهرباء والماء، والموانئ والمطارات والمواصلات، والمستشفيات، وغيرها من المرافق ذات الطبيعة الحيوية التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.
8. أن يتم وقف الإضراب عند بدء إجراءات تسوية النزاع العمالي الجماعي.

ويجوز لأصحاب العمل، بعد موافقة الوزارة، تشغيل عمال بدلاء بعقود مؤقتة أثناء الإضرابات.

ويترتب على الإضراب عن العمل المنصوص عليه في هذه المادة، احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر.».

مادة (124):

«تلتزم كل منشأة يعمل فيها مائة عامل فأكثر بتشكيل «لجنة مشتركة» تضم ممثلين بالتساوي عن صاحب العمل والعمال، ويكون عدد أعضاء اللجنة المشتركة كالآتي:

1. أربعة إذا كان عدد عمال المنشأة مائتي عامل فأقل.
2. ستة إذا كان عدد العمال أكثر من مائتي عامل وأقل من خمسمائة عامل.
3. ثمانية إذا كان عدد العمال خمسمائة فأكثر.».

مادة (144):

«يُعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (2,000) ألفي ريال ولا تزيد على (5,000) خمسة آلاف ريال، كل من خالف أيًا من أحكام المواد (7)، (12)، (19)، (21)، (22)، (23)، (27)، (28)، (35)، (39 فقرة ثانية)، (46)، (47)، (48)، (52 مُكررًا)، (57)، (58)، (68)، (70)، (73)، (74)، (75)، (77)، (91)، (92)، (95)، (97)، (99)، (100)، (115)، (124)، (139) من هذا القانون».

مادة(145 مكررًا):

« يُعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة، وبالغرامة التي لا تقل عن (2,000) ألفي ريال ولا تزيد على (10,000) عشرة آلاف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من خالف أيًا من أحكام المادتين (66)، (120 بند/7) من هذا القانون».

مادة (3)

يُضاف إلى قانون العمل المشار إليه، النصوص التالية:

مادة (23 مكررًا):

«مع عدم الإخلال بالتشريعات المنظمة لأي من المهن الفنية والحرفية، يكون استخدام العمال في بعض المهن، بعد الحصول على شهادة التدريب والاختبار اللازمة لذلك من المراكز التدريبية التي تعتمدها الوزارة.

ويتم تحديد المهن المشار إليها، بموجب قائمة تعدها الإدارة، بعد التنسيق مع الجهات المعنية، ويعتمدها الوزير، وتُنشر على الموقع الإلكتروني للوزارة، ويسري ذلك على كل تعديل أو تحديث للقائمة المشار إليها.

ويصدر بضوابط ترخيص مزاولة المهن المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة، والتدريب اللازم لممارستها، وحالات وقف وإلغاء الترخيص، قرار من الوزير».

مادة (61/ بند 11):

«11. إذا حرض العامل باقي العمال على الإضراب لأسباب غير مشروعة وتسبب ذلك في تعطيل أعمال منشآت صاحب العمل».

مادة (146 مكررًا):

«مع عدم الإخلال بالعقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، يجوز للوزير في حالة مخالفة صاحب العمل لأي من أحكامه، أن يقرر وقف كل أو بعض طلبات ومعاملات المنشأة المخالفة لدى الوزارة.

وفي حال تكرار المخالفة بذات المنشأة خلال السنة ذاتها، أو حدوث منازعات جماعية بسبب التأخر في دفع الأجور، يجوز للوزير وقف كل أو بعض طلبات ومعاملات المنشآت التابعة لصاحب العمل المخالف لدى الوزارة، متى كانت مرتبطة بالمخالفة أو ثبت استخدامها للتحايل على تنفيذ أحكام هذا القانون.

وفي جميع الأحوال، لا يمتد الوقف إلى حرمان أطراف أخرى مرتبطة بالمخالف من الخدمات أو المساس بحقوقهم، كما لا يشمل الوقف التصديق على عقود العمل، أو تجديد تراخيص العمل وإقامات العمال التابعين لتلك المنشآت.

ولا يُرفع الوقف إلا بعد قيام صاحب العمل بتصحيح المخالفة وإزالة أسبابها خلال

المـدة التـي تُحددها لـه الإدارة بموجب إخطاره على عنوانـه الوطني أو بأي وسيلة تفيد العلم.

ويجـوز للعامـل المتضـرر مـن مخالفـة صاحـب العمـل لحكـم المـادة (66) من هذا القانـون، تقديـم طلـب تغييـر جهـة عملـه أو طلـب إنهـاء العلاقـة التعاقديـة مـع المنشـأة المخالفـة، وفـي هـذه الحالـة تلتـزم المنشـأة المخالفـة بتحمـل مصاريف عودتـه إلـى بلاده».

مـادة (146 مـكـررًا/1):

«يجـوز بقـرار مـن الوزيـر أو مـن يفـوضه، فـي حال تكرار مخالفـة أي مـن أحكام المواد (29)، (33)، (45)، (66)، (108)، (133) مـن هـذا القـانـون، أو أحـكـام قراراتـه التـنـفـيـذيـة، نـشـر اسـم المنـشـأة المخـالـفـة عـلـى الموقـع الإلـكـتـرونـي للـوزارة.

كمـا يجـوز للـوزيـر فـي حـالـة المخـالـفـات المتـعـلـقـة باستـقـدام العـمـال مـن الخـارج لحسـاب الغيـر، وبعـد إخطار المخالف على عنوانه الوطني أو بأي وسيلة تفيد العلم بتصحيـح المخـالـفـة خلال مدة يحددهـا، توقيع جزاء مالي وفقًا للجدول المرفق بهذا القـانـون، مـع إلـزام المخـالـف بإزالـة أسباب المخـالـفـة خلال ثلاثـة أشهـر مـن تـاريخ إخـطـاره، وذلـك فـي غيـر الجـرائـم والـعـقـوبات المنـصـوص عـلـيـهـا فـي هـذا الـقـانـون».

مـادة (4)

يُرفـق بـقـانـون الـعـمـل المشـار إلـيـه جـدول الـجـزاءات المـالـيـة عـلـى مـخـالـفـات اسـتـقـدام العـمـال مـن الخـارج لـحـسـاب الـغـيـر، ويـجـوز بـقـرار مـن مـجـلـس الـوزراء بـنـاءً عـلـى اقـتـراح الـوزيـر، وفـقًـا لمـقـتـضـيـات المـصـلـحـة الـعـامـة، تـعـديـل هذا الجدول بالإضافة أو الحذف أو تـعـديـل مـقـدار الـجـزاء المـالـي الـوارد بـه، بـحـسـب الأحـوال.

مـادة (5)

عـلـى جـمـيـع الـجـهـات المـخـتـصـة، كـل فـيـمـا يـخـصّـه، تـنـفـيـذ هـذا الـقـانـون. ويُـنـشـر فـي الـجـريـدة الـرسـمـيـة.

تمـيـم بـن حـمـد آل ثـانـي
أمـيـر دولـة قـطـر

صدر في الديوان الأميري بتاريخ: 1447/12/25هـ
الموافـق: 2026/06/11م