

## قانون رقم (١٥) لسنة ٢٠١٧ بشأن المستخدمين في المنازل

نحن تميم بن حمد آل ثاني

أمير دولة قطر ،

بعد الاطلاع على الدستور ،

وعلى قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم (١٣) لسنة ١٩٩٠ ،  
والقوانين المعدلة له ،

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ ، والقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون رقم (٢١) لسنة ٢٠١٥ بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم ، المعدل  
بالقانون رقم (١) لسنة ٢٠١٧ ،

وعلى اقتراح وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ،

وعلى مشروع القانون المقدم من مجلس الوزراء ،

وبعد أخذ رأي مجلس الشورى ،

قررنا القانون الآتي :

### مادة (١)

في تطبيق أحكام هذا القانون ، تكون للكلمات والعبارات التالية ، المعاني

الموضحة قرين كل منها ، ما لم يقتض السياق معنى آخر :

الوزارة : وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية .

الوزير : وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية .

الإدارة : الوحدة الإدارية المختصة بالوزارة .

- صاحب العمل : الشخص الطبيعي الذي يعمل لديه المستخدم .
- المستخدم : الشخص الطبيعي الذي يؤدي الأعمال المنزلية ، تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه ، مقابل أجر ، كالسائق والمربية والطاهي والبستاني ومن في حكمهم .
- الأعمال المنزلية : الأعمال التي يؤديها المستخدم في خدمة صاحب العمل أو المقيمين معه .
- عقد الاستخدام : اتفاق بين صاحب العمل والمستخدم يتعهد بمقتضاه المستخدم بأن يؤدي الأعمال المنزلية التي يكلفه بها صاحب العمل ، مقابل أجر .
- الأجر : المبلغ النقدي الذي يدفعه صاحب العمل للمستخدم لقاء عمله .

### مادة (٢)

تسري في شأن استخدام المستخدمين وفحصهم طبياً وترخيص إقامتهم ، الأحكام المقررة في شأن العمال الوافدين ، بما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون .

### مادة (٣)

لا يجوز تشغيل المستخدم إلا بعقد استخدام مكتوب ومصدق عليه من الإدارة ، ومحور من ثلاث نسخ ، تسلم لكل من الطرفين نسخة ، وتودع الثالثة لدى الإدارة .  
ويُحرر عقد الاستخدام باللغة العربية ، ويجوز أن ترفق به ترجمة له بلغة أخرى ، وفي حالة الاختلاف بين النصين يُعتمد النص المحرر باللغة العربية .

ويُحدد عقد الاستخدام الأحكام الخاصة بعلاقة العمل بين طرفيه ، ويجب أن يتضمن بوجه خاص البيانات الآتية :

- ١- اسم صاحب العمل وجنسيته ومحل إقامته .
- ٢- اسم المستخدم وجنسيته ومحل إقامته .
- ٣- تاريخ إبرام العقد .
- ٤- نوع العمل المكلف به المستخدم وطبيعته .
- ٥- تاريخ مباشرة العمل ، وفترة الاختبار .
- ٦- مدة العقد وشروط تجديده وإنهائه .
- ٧- الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه .
- ٨- أي أحكام أو بيانات ينص عليها هذا القانون .

#### مادة (٤)

يكون استقدام المستخدمين بواسطة أحد المكاتب المرخص لها بالاستقدام وفقاً لأحكام قانون العمل المشار إليه ، واستثناءً من ذلك ، يجوز لصاحب العمل ، أو من ينوب عنه ، استقدام مستخدمين من الخارج لحسابه الخاص بعد موافقة الإدارة .

#### مادة (٥)

يحظر استقدام وتشغيل المستخدمين من الجنسين ممن تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة أو تزيد على ستين سنة .  
وللوزير أو من ينيبه الاستثناء من الحد الأقصى للسن .

## مادة (٦)

يخضع المستخدم لفترة اختبار مدفوعة الأجر ، تُحدد مدتها وضوابطها بقرار من الوزير .

## مادة (٧)

يلتزم صاحب العمل بما يلي :

- ١- توفير المأكل والسكن اللائق للمستخدم ، والرعاية الصحية الملائمة ، والأدوية والمستلزمات الطبية حال مرضه أو إصابته أثناء أداء العمل أو بسببه ، وذلك دون إلزام المستخدم بأي أعباء مالية .
- ٢- معاملة المستخدم معاملة حسنة تحفظ له كرامته وسلامته بدنه .
- ٣- عدم تعريض حياة المستخدم أو صحته للخطر ، أو إيذائه بدنياً أو نفسياً بأي وجه من أوجه الإيذاء .
- ٤- عدم تشغيل المستخدم أثناء إجازته المرضية .
- ٥- عدم تشغيل المستخدم في مواعيد الراحة اليومية أو في الإجازات الأسبوعية ، ما لم يوجد اتفاق بين الطرفين على غير ذلك .

## مادة (٨)

يلتزم صاحب العمل بأداء الأجر الشهري المتفق عليه للمستخدم بالعملة القطرية في نهاية الشهر الميلادي ، وبما لا يتجاوز اليوم الثالث من الشهر التالي .  
ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر المستخدم إلا إذا أثبت إيداعه في الحساب المصرفي الخاص بالمستخدم ، أو تسليمه له نقداً بموجب مخالصة موقعة منه تفيد استلامه الأجر كاملاً .

ويُحظر على صاحب العمل خصم أي رسوم أو أتعاب أو نفقات من الأجر المستحق للمستخدم نظير إجراءات استقدامه إلى الدولة .

#### مادة (٩)

يُحظر على صاحب العمل تشغيل المستخدم خارج الدولة دون موافقته ، وفي حال ثبوت ذلك يجوز للمستخدم أن يُنهي عقد الاستخدام قبل انتهاء مدته مع احتفاظه بحقه كاملاً في مكافأة نهاية الخدمة ، كما يتم إعادته إلى موطنه الأصلي أو محل إقامته على نفقة صاحب العمل .

#### مادة (١٠)

إذا توفي المستخدم تحمل صاحب العمل تكاليف تجهيزه ونقل جثمانه إلى موطنه الأصلي أو محل إقامته ، إذا طلب ذووه ذلك .  
وإذا لم يتم صاحب العمل بنقل جثمان المستخدم بعد وفاته ، قامت الإدارة بذلك على نفقة صاحب العمل ، وتسترد ما تنفقه لهذا الغرض بالطريق الإداري .  
وعلى صاحب العمل أن يودع بخزينة الإدارة خلال مدة لا تزيد على خمسة عشر يوماً من تاريخ علمه بوفاة المستخدم كافة مستحقاته بما في ذلك مكافأة نهاية الخدمة ، على أن يتضمن محضر الإيداع تقريراً مفصلاً يُبين فيه كيفية حساب المبالغ المشار إليها .

وتوزع المحكمة المختصة المبالغ المودعة على ورثة المستخدم 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 .

## مادة (١١)

يلتزم المستخدم بما يلي :

- ١- احترام قوانين الدولة وعاداتها وتقاليدها الاجتماعية وقيمها الدينية والأخلاقية .
- ٢- أداء العمل المتفق عليه ، وأية أعمال أخرى من مقتضياته ، بنفسه ، بدقة وأمانة .
- ٣- المحافظة على أسرار وأموال وممتلكات صاحب العمل ، والمقيمين معه وزواره ، وعدم الإضرار بمصالحهم ، وأن يبذل في ذلك عناية الشخص الحريص .
- ٤- تنفيذ تعليمات وأوامر صاحب العمل ، والمقيمين معه ، على الوجه الأكمل ، ما لم تكن مخالفة للقانون أو عقد الاستخدام ، أو تؤدي إلى تعريض حياته أو ماله أو حياة أو مال الغير للخطر .
- ٥- حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله ، واستعمالها فيما أعدت له ، وفقاً لطبيعة استخدامها ، وإعادتها إلى صاحب العمل عند انتهاء خدمته .
- ٦- عدم العمل لدى الغير ، سواء كان ذلك بأجر أو بدونه ، بالمخالفة لأحكام القانون أو اللوائح المعمول بها في الدولة .
- ٧- حُسن معاملة صاحب العمل وأسرته والمقيمين معه ، وعدم الإساءة إليهم وخاصة الأطفال وكبار السن منهم .

## مادة (١٢)

يكون الحد الأقصى لساعات العمل عشر ساعات يومياً ، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك ، تتخللها فترات للعبادة والراحة وتناول الطعام ، ولا تدخل هذه الفترات ضمن حساب ساعات العمل .

### مادة (١٣)

يستحق المستخدم إجازة أسبوعية مدفوعة الأجر ، لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية ، ويُحدّد موعد الإجازة الأسبوعية وفقاً لما يتفق عليه الطرفان في عقد الاستخدام .

### مادة (١٤)

يستحق المستخدم ، عن كل سنة ميلادية يقضيها بالخدمة ، إجازة سنوية مدفوعة الأجر ، مدتها ثلاثة أسابيع ، ويجوز له تجزئتها واختيار موعد ومكان قضائها ، وذلك ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك بما لا يخل بمصلحة المستخدم .  
كما يستحق المستخدم ، كلما أمضى سنتين في الخدمة ، تذكرة سفر جواً إلى موطنه الأصلي أو محل إقامته ذهاباً وعودة لقضاء كل الإجازة المستحقة له أو ما تبقى منها ، ما لم يكن السفر نهائياً ، فيستحق تذكرة عودة فقط إلى موطنه الأصلي أو محل إقامته .

### مادة (١٥)

يجب على صاحب العمل ، بالإضافة إلى أية مبالغ تكون مستحقة للمستخدم عند انتهاء خدمته ، أن يؤدي مكافأة نهاية خدمة للمستخدم الذي قضى في العمل مدة سنة كاملة فأكثر اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون ، وتُحدد هذه المكافأة بالاتفاق بين الطرفين بشرط ألا تقل عن أجر ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة ، ويستحق المستخدم المكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة .  
ويحق لصاحب العمل أن يخصم من المكافأة المبالغ التي يكون المستخدم مديناً بها له .

### مادة (١٦)

يجوز لصاحب العمل فصل المستخدم دون إنذار ودون منحه مكافأة نهاية الخدمة عن السنة التي فصل فيها ، إذا أخل بالتزاماته المقررة بموجب أحكام هذا القانون أو عقد الاستخدام .

### مادة (١٧)

- يجوز للمستخدم أن يُنهي عقد الاستخدام قبل انتهاء مدته مع احتفاظه بحقه كاملاً في مكافأة نهاية الخدمة في أي من الحالات الآتية :
- ١- إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته المقررة بموجب أحكام هذا القانون أو عقد الاستخدام .
  - ٢- إذا كان صاحب العمل ، أو من يمثله ، قد استعمل الغش وقت التعاقد مع المستخدم فيما يتعلق بشروط الاستخدام .
  - ٣- إذا اعتدى عليه صاحب العمل ، أو أحد أفراد أسرته ، بما يمس بدنه أو حياته .
  - ٤- إذا وُجد خطر جسيم يُهدد سلامة المستخدم أو صحته ، بشرط أن يكون صاحب العمل على علم بوجود الخطر ولم يعمل على إزالته .

### مادة (١٨)

تخضع المنازعات التي تنشأ بين صاحب العمل والمستخدم ، والتي تتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون أو عقد الاستخدام ، لأحكام الفصل "الحادي عشر مكرراً" من قانون العمل المشار إليه .



### مادة (١٩)

يكون تعويض المستخدم عن إصابات العمل وفقاً لأحكام قانون العمل المشار إليه .

### مادة (٢٠)

تسقط دعوى المطالبة بالحقوق الناشئة عن أحكام هذا القانون أو عن عقد الاستخدام بمضي سنة على تاريخ انتهاء العقد أو إنهائه لأي سبب أو ترك العمل .

### مادة (٢١)

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر :

١- يُعاقب بالغرامة التي لا تزيد على (٥,٠٠٠) خمسة آلاف ريال ، كل من خالف أياً من أحكام المواد (٣ فقرة أولى) ، (٤) ، (٧) ، (٩) ، (١٢) ، (١٣) ، (١٤) ، (١٥) من هذا القانون .

٢- يُعاقب بالغرامة التي لا تزيد على (١٠,٠٠٠) عشرة آلاف ريال ، كل من خالف أياً من أحكام المادتين (٥) ، (٨) من هذا القانون .

### مادة (٢٢)

على جميع المخاطبين بأحكام هذا القانون توفيق أوضاعهم وفقاً لأحكامه ، خلال ستة أشهر من تاريخ العمل به .  
ويجوز للوزير مد هذه المهلة لمدة أخرى مماثلة .

### مادة (٢٣)

يُصدر الوزير القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون .

## مادة (٢٤)

على جميع الجهات المختصة ، كل فيما يخصه ، تنفيذ هذا القانون . ويُنشر في  
الجريدة الرسمية .

تميم بن حمد آل ثاني  
أمير دولة قطر

صدر في الديوان الأميري بتاريخ: ٣٠ / ١١ / ١٤٣٨ هـ  
الموافق: ٢٢ / ٨ / ٢٠١٧ م