



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

أمير دولة قطر،

نحن تميم بن حمد آل ثاني

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/بند 3)، (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 والكيمياوية 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 توظيفهم قوانين خاصة.

4. المستخدمين في الأعمال العارضة.

5. المستخدمين في المنازل كالسائق والمربية والطاهي والبستاني ومن في حكمهم.

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):

«تحدد 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 أنهى العقد خلال فترة الاختبار يُعد الشرط كأن لم يكن».

مادة (78/ بند3):

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

مادة (115/مكرراً):

«يجب على كل من العامل وصاحب العمل إذا نشأ بينهما نزاع يتعلق بتطبيق هذا القانون أو عقد العمل أن يعرض النزاع على الإدارة، لتسويته ودياً. وتتخذ الإدارة الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً خلال مدة لا تتجاوز 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 ملخصاً 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 يتجاوز 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 قانوناً لسقوط دعوى المطالبة بتلك الحقوق وذلك حتى انقضاء المواعيد المبينة بهذه المادة».

مادة (115 مكرراً/4):

«يكون لقرار اللجنة الذي تنتهي به المنازعة أمامها قوة السند التنفيذي وفقاً للقانون، ويجب أن يكون قرار اللجنة مسبباً، ومستوفياً للبيانات التي يصدر بتحديد 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 وفقاً لأحكام هذا القانون، وذلك وفقاً 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، كالبتترول والغاز والصناعات المرتبطة بهما، والكهرباء والماء، والموانئ والمطارات والمواصلات، والمستشفيات، وغيرها من المرافق ذات الطبيعة الحيوية التي يصدر بتحديد 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) مكرراً، (57)، (58)، (68)، (70)، (73)، (74)، (75)، (77)، (91)، (92)، (95)، (97)، (99)، (100)، (115)، (124)، (139) من هذا القانون».



مادة (145 مكرراً):

« 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 مكرراً):

«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 مكرراً):

«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



المدة التي تُحددها له الإدارة بموجب إخطاره على عنوانه الوطني أو بأي وسيلة تفيد العلم.

ويجوز للعامل المتضرر من مخالفة صاحب العمل لحكم المادة (66) من هذا القانون، تقديم طلب تغيير جهة عمله أو طلب إنهاء العلاقة التعاقدية مع المنشأة المخالفة، وفي هذه الحالة تلتزم المنشأة المخالفة بتحمل مصاريف عودته إلى بلاده».

مادة (146 مكرراً/1):

«يجوز بقرار من الوزير أو من يفوضه، في حال تكرار مخالفة أي من أحكام المواد (29)، (33)، (45)، (66)، (108)، (133) من هذا القانون، أو أحكام قراراته التنفيذية، نشر اسم المنشأة المخالفة على الموقع الإلكتروني للوزارة.

كما يجوز للوزير في حالة المخالفات المتعلقة باستقدام العمال من الخارج لحساب الغير، وبعد إخطار المخالف على عنوانه الوطني أو بأي وسيلة تفيد العلم بتصحيح المخالفة خلال مدة يحددها، توقيع جزاء مالي وفقاً للجدول المرفق بهذا القانون، مع إلزام المخالف بإزالة أسباب المخالفة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إخطاره، وذلك في غير الجرائم والعقوبات المنصوص عليها في هذا القانون».

مادة (4)

يُرفق بقانون العمل المشار إليه جدول الجزاءات المالية على مخالفات استقدام العمال من الخارج لحساب الغير، ويجوز بقرار من مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير، وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة، تعديل هذا الجدول بالإضافة أو الحذف أو تعديل مقدار الجزاء المالي الوارد به، بحسب الأحوال.

مادة (5)

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: 1447/12/25 هـ
الموافق: 2026/06/11 م



جدول الجزاءات المالية على مخالفات استقدام العمال من الخارج لحساب الغير

المرفق بقانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004

م	بيان المخالفة	الجزاء
1	عدم الالتزام بالأسعار المعتمدة للعمالة.	10,000 ريال
2	عدم الالتزام بنماذج العقود المعتمدة من قبل الوزارة وتصديقها.	10,000 ريال
3	التعاقد مع عامل لم يستوف الكشف الطبي أو شروط اصدار الإقامة.	5,000 ريال
4	عدم الالتزام بعرض الأسعار المعتمدة للعمالة في مكان واضح.	3,000 ريال
5	عدم الالتزام برد كل أو جزء من مبلغ الاستقدام إلى صاحب العمل خلال أسبوعين من تاريخ ارجاع العامل إلى مكتب الاستقدام أو الإبلاغ عن انقطاعه عن العمل أو إذا تبين أنه غير لائق طبيًا.	5,000 ريال
6	عدم الالتزام بتوفير ضمان على العامل لمدة تسعة أشهر.	7,000 ريال
7	التعامل مع وكالة توظيف أو مكتب أو جهة غير معتمدة في الدولة أو التعامل مع أي جهة خارجية تحظر الوزارة التعامل معها.	10,000 ريال
8	التفويض أو التوكيل أو الإنابة أو الحلول في التعاقد أو التعامل مع المكاتب ووكالات التشغيل الخارجية.	10,000 ريال
9	عدم الالتزام بتنفيذ التعاميم الصادرة من الوزارة فيما يتعلق بسياسات الاستقدام في الدولة وما يتعلق بالنظام العام والآداب العامة ويتعدد الجزاء بتعدد المخالفات.	5,000 ريال
10	تغيير موقع المكتب أو فتح فروع بدون موافقة الوزارة.	5,000 ريال
11	التنازل عن رخصة المزاولة أو بيعها دون إخطار الوزارة.	10,000 ريال
12	تزويد الوزارة ببيانات أو مستندات غير صحيحة أثناء تجديد الرخصة وعدم التجديد بحسب المدة المقررة قانونًا.	10,000 ريال
13	عدم الالتزام برد المبلغ إلى المتقدم وذلك بعد تسوية الشكوى وفق المدة المتفق عليها.	10,000 ريال
14	عدم التجاوب مع الوزارة في حل الشكاوى خلال ثلاثة أيام عمل.	5,000 ريال
15	تجاوز المكتب لعدد شكاوى المطالبات المالية الذي تحدده الوزارة خلال أسبوعين.	25,000 ريال



16	عدم استكمال مبلغ الضمان البنكي للترخيص خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يومًا من تاريخ إخطار الإدارة على عنوانه الوطني باستكمال ما تم نقصه من قيمة الضمان المودع لصالح الوزارة.	10,000 ريال
17	إغلاق مكتب استقدام العمالة أو التوقف عن ممارسة النشاط دون الحصول على موافقة مسبقة من الوزارة.	25,000 ريال
18	عدم التسجيل على المنصة الإلكترونية التي تنشئها الوزارة.	10,000 ريال
19	عدم تقديم بيان بالعقود التي أبرمها المرخص له مع أصحاب العمل في حالة إلغاء الترخيص.	10,000 ريال
20	عدم الالتزام بإجراءات التصفية في حالة إلغاء الترخيص.	25,000 ريال
21	عدم وضع إعلان بالمكتب بإشراف الإدارة لمدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على ستة أشهر، في مكان بارز بشأن تصفية أعمال المكتب أو الرغبة في إلغاء الترخيص في حالة إلغائه.	20,000 ريال
22	عدم تسليم الإدارة كشفًا بكافة التزامات المكتب بالنسبة للغير، والطلبات المقدمة والمبالغ المسددة في حالة إلغاء الترخيص.	10,000 ريال
23	عدم تقديم كشف للإدارة في نهاية التصفية بما قام به من أعمال التصفية حتى تاريخ الانتهاء في حالة إلغاء الترخيص.	10,000 ريال

ويتعدد الجزاء المالي بتعدد العمال في كل من هذه المخالفات.