



## KATAR DEVLETİ İŞ KANUNU

Bizler, Katar Devleti Emiri Hamad Bin Khalifa Al-Thani olarak,

Tadil Edilmiş Geçici Anayasasının ve özellikle de (23), (34) ve (51) sayılı maddelerinin,

1962 tarihli İş Kanunu No (3) ve onu tadil eden Kanunların,

1962 tarihli Ticari Sicil Sistemi hakkında Kanun No (11) ve tadil eden Kanunların, ve

1963 yılı Katar'daki Yabancıların Girişi ve İkametinin Düzenlenmesi hakkında Kanun No (3) ve onu tadil eden Kanunların, ve

2002 yılı Kanun No (21) ile tadil edildiği haliyle, 1984 yılı Yabancıların İkametinin Sponsorluğu ve Çıkışının Düzenlenmesi hakkında Kanun No (3),

Başkaları için yurtdışından İşçilerin İşe Alımını Düzenleyen 1992 yılı Kanun No. (14), ve

Başkaları için Yurtdışından İşçilerin İşe Alımını Düzenleme hakkında 1992 yılı Kanun No (14)'te belirtilen Suçların Birleştirilmesi kuralarını Düzenleme hakkında 1994 yılı Kanun No (23), ve

Kamu Hizmeti İşleri ve İskan Bakanlığını Düzenleme ve Yeterliğini Tanımlama hakkında 1999 yılı Kanun No (7), ve

2002 yılı Kanun No (5) tarafından çıkarılan Ticari Şirketler Kanununun, ve

Kamu Hizmeti İşleri ve İskan Bakanının Teklifinin ve

Bakanlar Kurulu tarafından Sunulan Taslak Kanunun incelenmesinden sonra ve

Danışma Konseyinin fikri alındıktan sonra, aşağıdaki şekilde karar vermiş

bulunmaktayız:

**Madde (1)**

Bu Kanunun beraberindeki İş Kanunu Hükümleri uygulanacaktır.

**Madde (2)**

Kamu Hizmeti İşleri ve İskan Bakanı, diğer yetkili makamlar ile koordinasyon halinde, işbu Kanunun uygulanması için gerekli Kararları çıkarır ve bu Kararlar çıkarılana kadar, bu arada yürürlükte olan Kararlar bu eşlik eden kanunun hükümleri ile çalışmadığı ölçüde uygulanmaya devam edecektir.

**Madde (3)**

Eşlik eden işbu Kanunun hükümleri ile çelişen tüm hükümler ile birlikte 1962 yılı (3) sayılı Kanun, 1992 yılı (14) sayılı Kanun ve 1994 yılı (23) sayılı Kanun ilga edilmiştir.

**Madde (4)**

Yetkinliği dahilindeki her biri olmak üzere, tüm ilgili merciler bu Kanunu uygulayacaktır. İşbu kanun, Resmi Gazetede yayınlanma tarihinden altı ay sonra yürürlüğe girecektir.

Katar Devleti Emiri Hamad Bin Khalifa Al-Thani

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafından ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri



19/ 5 /2004 AD tarihine tekabül eden 30 /3/1425 AH tarihinde Emir Divanında düzenlenmiştir.

Birinci Bölüm

Tanımlar ve Genel Hükümler

Madde (1)  
İşbu Kanunun uygulanmasında, içerik aksini gerektirmedikçe, aşağıdaki kelimeler ve ifadeler sırasıyla onlara verilen anlamlara gelecektir:

1. Bakanlık  
Kamu Hizmeti İşleri ve İskan Bakanlığı
2. Bakan  
Kamu Hizmeti İşleri ve İskan Bakanı
3. Daire  
Bakanlıktaki Çalışma Dairesi.
4. İşveren  
Bir ücret karşılığında bir ya da birden fazla işçiyi çalıştıran tüm gerçek ya da tüzel kişi.
5. İşçi  
Bir işveren için ya da işveren kontrolü ya da denetimi altında bir ücret karşılığında çalışan tüm gerçek kişiler.
6. Çıracak  
Bir ticaret ya da zanaatın kökenleri hakkında eğitim görmüş ya da bu konuda bilgi ve becerisini artıran, bir işveren ile çıraklık sözleşmesi olan gerçek kişi.
7. Juvenil  
On altı yaşına gelmiş ancak henüz on sekiz yaşını doldurmamış gerçek kişi.
8. İşgücü  
İster fikri, ister teknik ya da fiziki olsun bir ücret karşılığında sarf edilen insan çabası.
9. İş Akdi  
İster belli bir süreli olsun ister süresiz, işçinin işveren için bir ücret karşılığında işverenin yönlendirmesi ya da denetimi altında belli bir işi gerçekleştirmeyi taahhüt ettiği işveren ve işçi arasında akdedilmiş anlaşma.
10. Temel Ücret  
Belli bir sürede işçi tarafından yapılan iş için ödeme oranı ve bu ücret periyodik artış içermektedir.
11. Ücret  
Her türlü iş ve hesaplama aracı hususunda ya da karşılığında işçiye ödenmiş tüm artışlar, ödenekler ve primler artı olmak üzere temel ücret.
12. Mesleki Eğitim  
Kursiyeri bir ticaret ya da zanaatın kökenleri hakkında ya da bu konularda bilgi ya da becerilerini artırmak üzere eğitmek ya da gerekli Pratik ve teorik araçlar ve programlar ile işçinin ticaretini değiştirmek üzere kalifiye etmek.

21 Ocak 2021

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafımdan ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey

info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01

hacettepeceviri  
hacettepeceviri



13. Lisanslı Hekim  
Katar'da tıp mesleğini icra etmek üzere lisanslı kişi.
14. Şirket  
Katar hisse sermayesi %51'den az olmayan ve şirket Merkez Katar olan kuruluş.
15. Kuruluş  
Gerçek ya da tüzel kişi tarafından yönetilen ve bir ya da birden fazla işçi çalıştıran bir proje.
16. Devamlı Hizmet  
İşçinin aynı işveren ya da onun yasal halefi ile kesintisiz hizmeti. Bu devamlı hizmet, izin dönemleri, izin verilmiş ya da üzerinde anlaşmaya varılmış işe devamsızlık ya da işçi ile ilgili olmayan sebeplerden dolayı kuruluştaki işin durdurulması hallerinde kesintiye uğramayacaktır.
17. Geçici Çalışma  
Doğası sınırlı bir sürece performansını gerektiren ya da belli bir iş ile sınırlı olan ve gerçekleştirildikten sonra sona eden işler.
18. Geçici İş  
Doğası gereği işveren tarafından gerçekleştirilen faaliyetlere dahil olmayan ve gerçekleştirilmesi dört haftadan fazla sürmeyen işler.
19. Mesleki Yaralanma  
İşbu Kanunun Eki No (1)'de listelenen meslek hastalıklarının herhangi birinden yakınma ya da işini gerçekleştirdiği esnada işçinin başına gelen bir kazadan kaynaklanan bir yaralanma ya da işe ve işten seyahat bir ara verilmeksizin yapılırsa işe giderken ya da işten dönerken gerçekleşen bir durum ya da normal rotasından sapma nedeniyle gerçekleşen bir durum sonucu bir yaralanma.
20. İşçi Örgütleri  
İşçi Komiteleri, bir ticaret ya da sanayide İşçiler Genel Komitesi ve Katar Genel İşçi Sendikası.
21. Yetkili Sağlık Makamı  
Halk Sağlığı Bakanlığı tarafından belirtilecek Makam.
- Madde (2)  
İşbu Kanun, işverenlere ve işçilere uygulanacak olup, haklarını ve yükümlülüklerini bildirecek ve aralarındaki ilişkiyi düzenleyecektir.
- Madde (3)  
Başka bir kanunda belirtilen durumlar haricinde, işbu kanunun hükümleri aşağıdaki kategorilere uygulanmayacaktır:
- Bakanlıklar ve diğer devlet organları, kamu kurumları, kendi başına ya da başkaları ile Katar Petrol tarafında kurulan şirketlerin çalışanları ve işçileri ve istihdam işleri özel kanunlar ile düzenlenen işçiler.
- Silahlı kuvvetler ve polis memurları ve üyeleri ve denizde çalıştırılan işçiler.
- Geçici işlerde çalıştırılan işçiler.
- Şoförler, hemşireler, aşçılar, bahçıvanlar ve benzeri işçiler gibi iç istihdamda çalıştırılan kişiler.

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafından  
ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri



İşveren ailesinin çalışan üyeleri. Bunlar, işveren ile ikamet eden ve tamamen işverene bağımlı eş, atalar ve soylardır.

Kendi ürünlerini işleyen ve pazarlayan tarım kuruluşlarında çalıştırılan kişilerden başka tarımda ve otlakta çalıştırılan işçiler ya da gerekli tarımsal mekanik aletlerin işletilmesi ya da onarımında daimi olarak çalıştırılan kişiler.

İşbu kanunun hükümleri ya da bu kanunun herhangi bir bölümü, Bakanın tavsiyesi üzerine Bakanlar Kurulunun bir kararı ile işbu Maddede bahsedilen 3, 4, 5 & 6. kategorilere uygulanabilir.

**Madde (4)**

İşbu kanun ile öngörülen istihkaklar, işçilerin minimum istihkaklarını temsil eder ve bahsedilen taahhüt işçiler için daha avantajlı olmadıkça işbu kanunun uygulanma tarihinden önce yapılmış olsa bile işbu kanunun hükümleri ile çalışan tüm taahhütler geçersiz olacak ve işbu kanun tarafından işçi için öngörülen istihkakların ibrası, sulhu ya da feragati geçersiz sayılacaktır.

**Madde (5)**

İşbu kanun uyarınca işçiye ya da mirasçılara ödenecek meblağların, işverenin tüm taşınır ve taşınmaz malları üzerinde önceliği olacak ve Devlete ödenmesi gereken borçlar dahil olmak üzere tüm diğer borçları üzerinde imtiyaza sahip olacaktır.

**Madde (6)**

Şayet işveren, herhangi bir gerçek ya da tüzel kişiye işverenin asli işini ya da bu işin herhangi bir kısmını gerçekleştirmek üzere yetki verirse, bu gerçek ya da tüzel kişi işverenin işçilerine ve istihkaklar ve imtiyazlar konusunda o işi gerçekleştirmek üzere işe aldığı asıl işverenin işçilerine eşit muamele gösterecektir. İşveren ve bu gerçek ya da tüzel kişi, işverenin işin emanet edildiği kişiye karşı ödemekle yükümlü olduğu meblağlar kadarıyla bu istihkaklar ve imtiyazların ödenmesinden birlikte yükümlü olacaktır.

**Madde (7)**

İşveren işin kuruluşunda başlamasından önce Bakanlığa aşağıdaki hususlarda bildirimde bulunacaktır:

Kuruluşun adı, yeri, faaliyetlerinin türü, yazışma adresi ve telefon numarası.

Kuruluşun yürüttüğü işin yapısı.

Kuruluşun çalıştırdığı işçi sayısı, bu işçilerin meslekleri ve uyrukları.

Kuruluşun yetkili müdürünün adı.

**Madde (8)**

İşbu kanunda belirtilen süreler ve tarihler, Gregoryan (Miladi) Takvime göre hesaplanacaktır. Takvim yılı 365 gün anlamına gelir ve bir takvim ayı 30 gündür.

**Madde (9)**

İşbu kanunda belirtilen tüm sözleşmeler ve diğer belgeler ve yazılı belgeler Arapça olarak yapılacaktır.

İşveren, bu sözleşmeleri, belgeleri ya da yazılı belgelerin yanında başka dillerde yapılmış tercümelerini de bulundurabilir ve aralarında fark olması halinde, Arapça metin geçerli olacaktır.

**Madde (10)**

İşçiler ya da mirasçıları tarafından açılmış işbu kanun hükümlerine ya da iş akdine göre tahakkuk eden istihkakları talep eden tüm davalar ile ivedilikle ilgilenecek ve yargı harçlarından muaf olacaklardır.

İşbu belge İngilizceden Türkçeye tarafımdan ve aslına sadık kalmarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

27 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri





İşbu Kanun Madde 113 hükümlerine tabi olmak kaydıyla, işbu kanun hükümlerine ya da iş akdine göre tahakkuk eden istihkakların talebi için dava açma hakkı, sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren bir yılın sonunda mürur olacaktır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### MESLEKİ EĞİTİM

#### Madde (11)

Mesleki eğitim, kuruluşun içinde ya da bu amaç için tahsis edilecek kurumlar ve merkezlerde gerçekleştirilecektir.

Bakan, bir karar ile eğitim için teorik ve Pratik programları, maksimum süresini, sınav yöntemi konusunda izlenecek kuralları ve şartları ve eğitimin tamamlanması üzerine stajyerlere verilecek sertifikaları belirtecektir.

#### Madde (12)

Elli ya da daha fazla çalışan istihdam eden bir işveren, Bakanlık tarafından onaylanan eğitim programına göre Daire tarafından aday gösterilecek Katarlı işçilerinin %5'ine Teknik işler konusunda eğitim verecektir.

#### Madde (13)

Çıracak yaşı on sekiz altında olmadıkça işveren ile kendi başına sözleşme yapacaktır, yaşının on sekiz altında olması halinde Çıracak duruma göre velisi ya da vasisi aracılığıyla sözleşme yapacaktır.

#### Madde (14)

Mesleki eğitim sözleşmesi yazılı olacak ve bu sözleşmede Çırağın eğitim alacağı ticaret ya da zanaatın türü, eğitimin süresi, müteakip aşamaları ve eğitimin son aşamasında çırağa ödenecek ücretin benzer iş için öngörülen asgari ücretten daha az olmaması şartı ile çırağa ödenecek ücret belirtilmektedir. Çırağın ücreti, adet ya da üretime dayanılarak sabitlenmeyecektir.

#### Madde (15)

Mesleki eğitim sözleşmesi üç nüsha halinde düzenlenecek, her bir tarafta bir nüshası bulunacak ve üçüncü nüsha sözleşmenin akit tarihinden itibaren bir hafta içerisinde tescili ve tasdiki için Dairede dosyalanacaktır. Şayet Daire dosyalanma tarihinden itibaren on gün içerisinde sözleşmeye itiraz etmezse, sözleşme dosyalanma tarihinden itibaren onaylanmış sayılacaktır.

#### Madde (16)

İşveren, mesleki eğitim sözleşmesini aşağıdaki durumlarda bitiş tarihinden önce feshedebilir:

Çırağın zanaatı ya da ticareti öğrenme yeterliliğinin olmadığı kanıtlanmış ise.

Çıracak sözleşme altındaki esas yükümlülüklerinin herhangi birini ihlal ederse,

Çıracak, velisi ya da vasisi istediği zaman mesleki eğitim sözleşmesini feshedebilir, ancak bu fesih meşru bir zemine dayanmak zorundadır.

Sözleşmeyi sonlandırmayı amaçlayan taraf, fesih için belirlediği tarihten en az yedi gün önce karşı tarafa bildirimde bulunacaktır.

#### Madde (17)

Mesleki eğitim sözleşmesinin tarafları, çırağın çıracaklık dönemi sona erdikten sonra işveren ile çalışacağı konusunda mutabık kalabilir.

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafımdan ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey

info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01

hacettepeceviri  
hacettepeceviri



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞÇİLERİN İSTİHDAMININ DÜZENLENMESİ

#### Madde (18)

İstihdamdaki öncelik, Katarlı işçilere verilecektir. Katarlı olmayan işçiler, ihtiyaç halinde istihdam edilebilir.

#### Madde (19)

İşveren her altı ayda Daireye onunla çalışan işçilerin isimlerini, cinsiyetlerini, uyruklarını ve yaptıkları işleri, ücretlerini ve yaşlarını ve çalışma izinlerinin detaylarını içeren bir rapor sunacaktır.

#### Madde (20)

Daire, Katarlı Yurttaşların istihdamının düzenlenmesi konusunda aşağıdaki hususları yerine getirecektir:

İşgücü arz ve talebi konusunda bilgi toplanması ve istihdam durumu hakkında çalışmaların hazırlanması.

Bu amaç için hazırlanacak bir kayıta işsiz ve daha iyi bir iş arayan Katarlı Yurttaşlar sicili, Sicil, Katarlı Yurttaşlar durumunda gerçekleştirilecektir. İstihdam adayına ücretsiz bir sicil belgesi verilecek ve yaşı, ticareti, kalifikasyonları ve önceki istihdamı belirtilecektir. İşverenlere uygun ve çalışanların yaşlarına ve teknik yeterliliklerine uyan işler ve görevler için işverenlere kayıtlı adayların aday gösterilmesi.

#### Madde (21)

Katarlı olmayan Yurttaş önceki Maddede bahsedilen sicil belgesine sahip olmadıkça istihdam edilebilir. Pozisyonları dolduran kişiler, işverenin yetkilerini kullanmak üzere yetki verileceği varsayılan işlerde çalışanlar ve geçici işleri yapanlar işbu Maddenin uygulanmasından muaftır.

#### Madde (22)

İşveren, boş pozisyonlar ve işletmesinde mevcut olan işler, pozisyonu doldurabilecek ya da bu pozisyonları ve işleri gerçekleştirebilecek kişilerin yerine getirmesi gereken koşulları, bu pozisyonlar ya da işlerin herhangi biri için belirlenen ücretleri ve boş pozisyonun oluşturulması ya da mevcudiyeti ya da işin tedarik edilmesi tarihinden itibaren bir ayı aşmayacak bir süre içerisinde pozisyonu doldurma ya da işi gerçekleştirmek için belirlenen tarihleri Daireye bildirecektir.

İşveren, işin türü ve ücret tutarı ve istihdamın başlaması için belirlenen tarih dahil olmak üzere bir beyanın eşlik ettiği sözleşme yaptığı işçinin sicil belgesini sözleşme tarihinden itibaren yedi gün içerisinde Daireye geri verecektir.

#### Madde (23)

Katarlı olmayan İşçiler, Dairenin onayından sonra ve Bakanlık tarafından belirtilecek kurallar ve prosedürlere göre Devlette çalışmak için izin aldıktan sonra istihdam edilebilir.

Katarlı olmayan kişilere çalışma izni aşağıdaki şartlara tabi olmak kaydıyla verilecektir:

Daire kaydında kayıtlı ve çalışma iznine başvuru işi gerçekleştirmek üzere kalifiye Katarlı bir işçinin bulunmaması.

Çalışma izni için başvuran Katarlı olmayan bir kişide oturma izni bulunması gerekmektedir.

Katarlı olmayan kişi tıbben uygun olacaktır.

Çalışma izni geçerlilik süresi, izin verilen oturma süresi ile sınırlı olacaktır ki böylece Daire onayı alınmadıkça bu süre beş yılı aşamaz.

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafından  
ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey

info@tercu.me

www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01

hacettepeceviri

hacettepeceviri



İşbu Madde hükmü, işbu kanun Madde (3) alt maddeler (3), (4), (5) ve (6)'da belirtilen kategorilere uygulanacaktır.

**Madde (24)**

Çalışma izni formu ve gerekli detaylar, Bakan kararı ile yayınlanacaktır.

**Madde (25)**

Bakan aşağıdaki durumlarda Katarlı olmayan bir işçiye verilmiş çalışma iznini iptal edebilir:

1. İşçinin işbu kanun Madde (23)'de belirtilen (2) ya da (3) şartlarından birini yerine getirmemiş olması.
2. İşçinin üç Aydan daha uzun süre Kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın kendisi ile ilgili bir sebepten dolayı işe devam etmemesi.
3. İşçinin, birlikte çalışması için çalışma izni verilen işverenden başka bir işveren için çalışması.
4. Disiplin sebeplerinden dolayı işçinin kovulması.

**Madde (26)**

Katarlı olmayan işçilerin Katarlı işçilere oranı, işlerin her birinde Bakan kararı ile belirlenecektir. Bakan, kamu yararının gerektirebileceği şekilde bu sektörlerin herhangi birinde Katarlı olmayan işçilerin istihdamını yasaklayabilir.

**Madde (27)**

Yabancı uzmanları ya da teknisyenleri işe alan işveren, uzmanlar ve teknisyenler tarafından gerçekleştirilen işte Daire tarafından aday gösterilecek uygun sayıda Katarlı işçiyi eğitecek ya da eğitim ve uzmanlık kazanma amacıyla onlar için yardımcı Katarlı işçiler işe alacaktır.

**Madde (28)**

İşveren, işi gerçekleştirmek üzere yetkilendirilmiş bir kişi haricinde yurtdışından işçi işe alamaz. Bu hükme bir istisna olarak, işveren ya da yetkili temsilcisi Daireden onay aldıktan sonra kendi hesabına yurtdışından işçi işe alabilir. Bu istisna, bu hususta Dairenin onayını almaktan muaf tutulacak (ev sahiplerini) kapsamaktadır.

**Madde (29)**

Gerçek ya da tüzel bir kişi, işe alabilmek için bir ruhsat almadıkça başkaları için yurtdışından işçi işe alamaz.

Ruhsat, benzer süre ya da süreler için yenilenebilir iki yıl boyunca geçerli olacaktır. Ruhsat alma koşulları, Bakan kararı ile belirlenecektir.

**Madde (30)**

Başkaları için yurtdışından işçi işe alma ruhsatı için yapılan başvuru, işbu kanun hükümlerine ve bunu uygulayan Kararlara göre aynısını destekleyen belgelerin eşlik ettiği Bakan Kararı ile belirlenecek bir form da Daireye sunulacaktır. Daire, başvuruyu ve eklerini inceleyecek ve başvurunun yapıldığı tarihten itibaren 30 günlük bir süre içerisinde bu husustaki kararı vermesi için Bakana sunacaktır. Bahsedilen sürenin başvuru hakkında bir karar verilmeden sona ermesi, başvurunun reddedildiği anlamına gelecektir.

**Madde (31)**

21 Ocak 2021

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafımdan ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
Info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri



Başkaları için yurtdışından işçi işe almak için ruhsat verilmesi, Bakan Kararı ile gerçekleştirilecektir ve Daire kararın düzenlenme tarihinden itibaren bir hafta içerisinde ruhsatın verilmesinin onaylandığını ya da onaylanmadığını ilgili tarafa bildirecektir.

Ruhsat başvurusu reddedilirse ya da önceki maddede belirtilen süre yapılan başvuru hakkında bir Karar verilmeden sona ererse, başvuru sahibi başvurunun reddi kararından haberdar edilme tarihinden ya da verilen sürenin bitiminden itibaren 15 gün içerisinde Bakana itiraz edebilir. İtirazın yapıldığı tarihten itibaren otuz gün içerisinde bir karar verilecektir. Başvuru hakkında Bakanın kararı nihai olacak ve yapılan itiraz hakkında bir karar verilmeden bu sürenin sona ermesi itirazın reddedildiği anlamına gelecektir.

**Madde (32)**

Başkaları için yurtdışından işçi işe almak konusunda ruhsatı olan bir kişinin bu amaç için gerekli ticari ruhsatı alması gerekmektedir.

**Madde (33)**

Başkaları için yurtdışından işçi işe almak konusunda ruhsatı olan bir kişinin aşağıdaki maddeleri gerçekleştirilmesi yasaklanacaktır:

1. İşçiden işe alım ücretleri ya da giderlerini ya da başka masrafları temsil eden meblağları almak.
2. Ofiste başkaları için yurtdışından işçi işe alımından başka herhangi bir iş gerçekleştirmek.

**Madde (34)**

Başkaları için yurtdışından işçilerin işe alımı, Bakan kararı ile belirlenecek bir modele göre ruhsatlı kişi ve işveren arasında yapılacak yazılı bir sözleşme uyarınca yapılacaktır.

Ruhsatlı kişinin görevi, işe alım sözleşmesinde belirtilen yükümlülüklere helal getirmeksizin, işçilerin gelişi ve işverene teslim edilmesinden hemen sonra tamamlanmış varsayılacaktır.

**Madde (35)**

Yurtdışından işçi işe almak için izinli kişi, Bakanlığın denetimine tabi olacaktır ve Bakan Kararı ile belirtilecek detayları, kayıtları ve diğer belgeleri ofisinde bulundurmak zorundadır.

**Madde (36)**

İşe alımı ruhsatlandırma prosedürleri ve başkaları için yurtdışından işçilerin işe alım ofislerinin işlerinin kuralları ve koşulları Bakan kararı ile belirlenecektir.

**Madde (37)**

Aşağıdaki hallerde bir ücret koyulacaktır:

Çalışma izninin verilmesi ve çalışma izninin yenilenmesi ve değiştirilmesi.

Yurtdışından işçi işe alımı için ruhsat verilmesi ve bu ruhsatın yenilenmesi ve değiştirilmesi.

Şirketlerin ve kuruluşların mühürlerinin, iş akitlerinin, sertifikalarının ve Bakanlık tarafından onaylanacak diğer belgelerin onaylanması.

Bu ücretlerin tespiti ve bu ücretlerden muafiyet, Bakanlar Kurulunun bir kararı ile gerçekleştirilecektir.

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafından  
ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
Info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri





## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİ

#### Madde (38)

İş Akitleri yazılı olarak yapılacak ve Daire tarafından onaylanacak olup, tarafların her birinde bir nüsha bulunacak ve üçüncü nüsha da Dairede tutulacak şekilde üç nüsha halinde Tanzim edilecektir.

İş Akdi, iki taraf arasındaki iş ilişkisi ile ilgili şartları belirtecek ve özellikle aşağıdaki hususları içerecektir:

İşverenin adı ve iş yeri.

İşçinin adı, kalifikasyonları, uyuşu, mesleği ve ikameti ve kimliği için gerekli kanıt.

Sözleşmenin imzalanma tarihi.

İşin yapısı ve türü ve akdin yeri.

İşin başlangıç tarihi.

Şayet sözleşme sınırlı süreli bir sözleşme ise sözleşmenin süresi.

Üzerinde anlaşmaya varılan ücret ve ödeme yöntemi ve ödeme tarihi.

İş akdinin yazılı olarak yapılmaması halinde, işçi iş ilişkisini ve her türlü ispat aracı ile iş ilişkisinden doğan hakları kanıtlayacaktır.

#### Madde (39)

İş akdi, işçiyi iki taraf arasında üzerinde anlaşmaya varılacak bir deneme süresine tabi tutan bir hüküm içerebilir, ancak bu deneme süresi altı ayı geçmeyecektir.

İşçi, aynı işveren ile birden fazla deneme süresine tabi tutulmayacaktır.

İşverene işçinin işi yerine getirmek konusunda yeterliliğinin olmadığı konusunda bir ispatta bulunulursa işveren deneme süresi içerisinde sözleşmeyi feshedebilir, ancak bu durumda işveren fesih tarihinden itibaren en az üç gün önce durumu işçiyi bildirmek zorundadır.

#### Madde (40)

Şayet iş akdi sınırlı süreli ise, sözleşmenin süresi beş yıldan fazla olmayacaktır. Bu süre, iki taraf arasında yapılan bir anlaşma ile benzer süre ya da süreler için yenilenebilir.

Sözleşme yenilenmemiş ve sözleşmenin tarafları açık bir anlaşma olmaksızın sözleşme süresi sona erdikten sonra sözleşmeye bağlı kalmaya devam ederse, o zaman sözleşmede yazılı aynı şartlar çerçevesinde sözleşmenin sınırsız süreli olarak yenilendiği varsayılacaktır.

Yenilenen sürenin, önceki sürenin bir uzatması olduğu düşünülecek ve işçinin hizmet süresi ilk kez işverenin hizmetine girdiği tarihten başlayarak hesaplanacaktır.

#### Madde (41)

Sözleşmenin konusu belli bir işin ifası ise, sözleşme o işin ifasının tamamlanması ile sona erecektir.

Şayet iş doğası gereği yenilenmesi konusunda hassas ise ve sözleşmenin ifası üzerinde anlaşmaya varılan işin gerçekleştirilmesinden sonra devam ederse, o zaman sözleşme iki taraf arasında yapılan bir anlaşma ile benzer süreler için yenilenmiş varsayılacaktır.

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafından ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri



**Madde (42)**

İşçi aşağıdaki görevleri yerine getirmeyi üstlenecektir:

İşi kendi kendine yapmak ve işin ifasında alışlagelmiş bir özen göstermek.

İşverenin emirleri kanunu ya da sözleşmeyi ihlal eden emirler içermiyorsa ve bu emirlerin yerine getirilmesi işçiyi bir tehlikeye maruz bırakmıyorsa, işin ifası konusunda bu emirleri yerine getirmek.

Bir ücret karşılığında ya da ücretsiz üçüncü kişiler için çalışmamak.

Tasarrufunda ya da sahipliğinde bulunan hammaddeleri, üretim araçlarını, ürünler, vb. Gözetmek ve güvenli bir şekilde muhafaza edilmeleri ve bakımları için gerekli adımları atmak.

Kuruluştaki öngörülen güvenlik ve profesyonel sağlık talimatlarını gerçekleştirmek.

İş yerinde kazaların meydana gelmesinin önlenmesinde ya da kazaların sonuçlarının hafifletilmesinde işbirliği yapmak.

Mevcut olanakların sınırları içerisinde ilgili makamın katılımı ile işveren tarafından belirlenen yönetmeliklere ve prosedürlere göre sürekli olarak becerilerinin ve uzmanlığının profesyonel ve kültürel gelişimini sağlamak.

Sözleşmenin süresi sona erdikten sonra bile işverenin sırlarını ifşa etmemek.

İşverenin izni olmadan iş yerinin dışında iş aletlerini kullanmamak ve bu aletleri tahsis edilen yerlerinde muhafaza etmek.

İşverenden başka birinden görevlerinin ifası hususunda hiçbir hediye, ödül, komisyon ya da ücret kabul etmemek.

Tasarrufunda olan tüketilmemiş aletleri ya da malzemeleri sözleşme süresi sona erdiğinde geri getirmek.

**Madde (43)**

İş akdindeki herhangi bir şart işçi tarafından hayatının geri kalanında işveren ile çalışmasını taahhüt eden ya da sözleşme işbu kanun yürürlüğe girmeden önce kabul edilmiş olsa bile işten ayrıldıktan sonra gerçekleştirilebilecek herhangi bir zanaat ya da meslekten kaçınması konusunda bir taahhüt içeriyorsa, bu şart geçersiz olacaktır.

Şayet işin doğası işçinin işverenin müşterilerini ya da işletmenin sırlarını bilmesine müsaade ediyorsa, işveren işçiden onunla rekabet etmemesini ya da sözleşme sona erdikten sonra onunla rekabet eden bir taahhütte bulunmamasını şart koşabilir. Böylesi bir şart, işverenin meşru çıkarlarının korunması için gerekli olduğu ölçüde işin süresi, yeri ve işin türü ile sınırlı olması kaydıyla geçerli olacaktır. Böylesi bir taahhüdün süresi, iki yılı aşmayacaktır.

**Madde (44)**

İşveren, işçinin işi yapabilmesini sağlamayı ve ona bu sebeple gereken herşeyi sağlayacağını taahhüt edecektir ve şayet işçi işyerine gelip işi yapmaya istekli ise ancak kontrolü dışında olan sebeplerden dolayı işi yapamazsa, aslında işi yaptığı ve işi yapmış olmasından tahakkuk eden avantajlara yetkili olduğu varsayılacaktır.

**Madde (45)**

İşveren, bir kazanın önlenmesi ya da kazanın sebep olduklarının onarımı için gerekmedikçe ya da mücbir sebep halinde işçiden üzerinde anlaşmaya vardıkları işten başka bir işte çalışmasını isteyemez, ancak yukarıdaki durumlarda işçiye bu işi yerine getirmesinden kaynaklanan istihkak ödemesi yapılacaktır.

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafımdan ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yemimli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri



Yukarıdaki maddeye istisna olarak, şayet iş geçici ise ya da iş temelde asıl işten farklılık göstermiyorsa ve işçinin ücretinin düşürülmemesi şartı ile bu işi yapmayı istemek işçinin tarafında herhangi bir aşağılamaya yol açmıyorsa, işveren işçiden üzerinde mutabık kalınan işten başka bir iş yapmasını isteyebilir.

#### Madde (46)

On ya da ondan fazla işçi çalıştıran işveren, kuruluşunda işlerinin organizasyonu için yönetmelikler çıkaracaktır. Bu yönetmeliklerin ve yönetmeliklerin tadillerinin yürürlüğe girmesi, Dairenin onayına bağlı olacaktır. Daire ibraz edildikleri tarihten itibaren bir ay içerisinde bu yönetmeliklere dair bir onay bildirmezse, bu yönetmelikler onaylanmış sayılacaktır.

Bu yönetmelikler, işçiler tarafından incelenebilmeleri için kuruluştaki dikkat çekici yerlere asılacaktır ve bunların ilan tarihinden itibaren 15 gün bitene kadar yürürlüğe girmeyecektir.

Bakan, işverenlerin yönlendirilmesi için işi düzenleyen yönetmeliklerin şeklini bir karar ile belirleyebilir.

#### Madde (47)

İşveren, her bir işçi için o işçi ile ilgili tüm belgeleri ve sertifikaları ve işçi ile ilgili kararları ve talimatları biriktireceği özel bir dosya tutacaktır. İşveren bu dosyayı işçinin kendisi ile çalıştığı süre sona erdikten sonra en az bir yıl boyunca muhafaza edecektir.

#### Madde (48)

İşveren aşağıdaki kayıtları tutacaktır:

1. Özellikle işçilerin isimlerini, uyruklarını, mesleklerini, ücretlerini, işe başlama tarihlerini, medeni hallerini, akademik ve profesyonel yeterliliklerini, izinlerini ve verilen cezaları kapsayacak işçi kayıtları.
2. İşçilerin işe katılım sırasına göre isimlerinin, günlük, haftalık ya da aylık ücretlerinin ya da adet ya da üretim ücretlerinin ve her işçinin işe katkılarının, işçilere ödenen ek ücretlerin, kesinti tutarlarının ve her işçi tarafından alınan net ücretlerin yer aldığı ücret kaydı.
3. İşçilere yüklenen para cezalarının ve bu cezaların toplam tutarının girilmesi gereken bir genel ceza kaydı.
4. Her işçinin yaşadığı iş yaralanmalarının girilmesi gereken bir iş yaralanma kaydı.
5. Hizmetleri feshedilen işçilerin adlarının, feshetme tarihleri ve sebeplerinin ve işçilere ya da mirasçılara ödenen istihkakların girilmesi gereken bir hizmet sonu kaydı.

#### Madde (49)

İş akdinin sınırsız süreli olması halinde, sözleşmenin iki tarafından biri fesih için sebep göstermeksizin sözleşmeyi sonlandırabilir. Bu durumda, sözleşmeyi feshetme niyetinde olan taraf karşı tarafa yazılı olarak aşağıdaki hususlarda bildirimde bulunacaktır:

1. Ücretlerini yıllık ya da aylık olarak alan işçiler konusunda, hizmet süresi beş yıl ise ya da beş yıldan daha az ise fesih tarihinden en az bir ay önce bildirimde bulunulacaktır. Hizmet süresi beş yıldan fazla ise, ihbar süresi fesih tarihinden önce en az iki az olacaktır.
2. Diğer tüm hallerde, aşağıdaki sürelerle uygun olarak bildirimde bulunulacaktır:  
A) Hizmet süresi bir yıldan az ise, ihbar süresi en az bir hafta olacaktır.

21 Ocak 2021

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafından ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepecevlr  
hacettepecevri



- B) Hizmet süresi bir yıldan fazla beş yıldan az ise, ihbar süresi en az iki hafta olacaktır.  
C) Hizmet süresi beş yıldan fazla ise, ihbar süresi en az bir ay olacaktır. Sözleşme bu süreleri gözetmeksizin feshedilirse, sözleşmeyi fesheden taraf ihbar süresi ya da sözleşmenin kalan süresi için gereken ücrete eşit bir tutarda karşı tarafı tazmin etmekle yükümlü olacaktır.

**Madde (50)**

İşveren, şayet işçi bahsedilen süre boyunca işini alışlagelmiş bir şekilde gerçekleştirirse, önceki maddede belirtilen ihbar süresi için ücretinin tamamını işçiye ödeyecektir.

İşveren, işçinin yeni istihdamından faydalanabilmesi için Daire sicilinde adının kaydedilmesini sağlamak üzere makul zamanlarda Katarlı işçinin işe gelmemesi için izin verecektir. İşçi, izin aldıktan hemen sonra işvereni yeni istihdamından haberdar edecek ve ihbar süresinin sonuna kadar işine gelmeye devam edecektir.

**Madde (51)**

Sözleşmenin sınırlı süreli olması halinde, işçi sözleşmenin sona erme tarihinden önce iş akdini sonlandırabilir ve sözleşme sınırsız süreli ise fesih için sebep göstermeksizin feshedebilir ve aşağıdaki hallerde hizmet sonu ikramiyesini almak için tam yetkiye sahiptir:

1. İşveren iş akdi ya da işbu kanun hükümleri altındaki yükümlülüklerini ihlal ederse.
2. İşveren ya da işverenin sorumlu müdürü, işçi ya da işçinin aile üyelerinden biri üzerinde fiziksel saldırı ya da ahlaka aykırı bir fiilde bulunursa.
3. İşveren ya da temsilcisi, iş akdinin yapıldığı sırada işin şart ve koşulları konusunda işçiyi kandırmış ise.
4. İşverenin tehlikenin farkında olması ve bu tehlikeyi ortadan kaldırmak için gerekli adımları atmamış olması halinde, işe devam edilmesi işçinin güvenliğini ve sağlığını tehlikeye atarsa.

**Madde (52)**

Aşağıdaki iki halden birinde iş akdi sona ermeyecektir:

1. Sözleşme işverenin ölümü üzerine sona eren işverenin profesyonel faaliyetleri ya da kişi ile ilgili değerlendirmeden dolayı akdedilmedikçe, işverenin ölümü.
2. Teşebbüsün başka bir teşebbüs ile birleşmesi ya da zilyetliğinin ya da yönetim hakkının herhangi bir sebepten dolayı işverenden başka bir kişiye devredilmesi. Halef, devir işleminden tahakkuk eden istihkakların işçilere ödenmesi için önceki işveren ile birlikte yükümlü olacaktır.

**Madde (53)**

İş akdinin sona ermesi üzerine işveren:

1. İşçiye talebi üzerine ücretsiz olarak işe giriş tarihini, istihdamının sona erme tarihini, yaptığı işin türünü ve aldığı ücretin tutarını belirten bir hizmet belgesi verecektir.
2. İşverenin işçi ile ilgili tuttuğu sertifikaları, belgeleri, vb. işçiye geri verecektir.

**Madde (54)**

İşçinin hizmetinin sona ermesi üzerine işçinin almakla yetkili olduğu tüm meblağlara ek olarak, işveren bir ya da daha fazla yıllık istihdamını tamamlamış işçiye hizmet sonu ikramiyesi ödeyecektir. Her bir istihdam yılı için üç haftalık ücretten az olmamak kaydı ile, bu ikramiyeye iki taraf arasında karar verilecektir. İşçi, istihdam süresine oranla yılın bölümleri için ikramiyeye hak kazanacaktır.

İşbu kanun madde (61)'de şart koşulanlardan başka hallerde iş akdinin sonlandırılması ve fesihden sonra iki ay içerisinde hizmete geri döndürülmesi halinde işçinin hizmeti sürekli olarak değerlendirilecektir. Son temel ücret, ikramiyenin hesaplanması için baz alınacaktır. İşveren, işçinin kendisine ödemesi gereken tutarı hizmet ikramiyesinden kesme hakkına sahiptir.

**Madde (55)**

Şayet işçi herhangi bir sebepten dolayı istihdamı sırasında ölürse, işveren mahkemenin ölüm

İşbu belge İngilizceden Türkçeye tarafımdan  
ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri





teminatı tarihinden itibaren on beş günü geçmeyen bir süre içerisinde ikramiyeye ek olarak işçiye ödenmesi gereken tüm ücretleri ya da istihkakları ödeyecektir. Teminat kaydı, bahsedilen tutarları hesaplama yöntemini gösteren detaylı bir rapor içerecek ve kaydın bir nüshası Daireye teslim edilecektir.

Mahkeme, İslam Hukuku hükümlerine ya da ölen işçinin ülkesinde geçerli şahsi kanun hükümlerine göre ölen işçinin mirasçıları arasında birikmiş tutarları dağıtacaktır ve bilinen birikmiş tutarlara hakkı olan kişi olmaksızın birikim tarihinden itibaren üç yıl geçmişse, mahkeme bahsedilen tutarları Devletin kamu fonuna devredecektir.

#### Madde (56)

Bir emeklilik sistemi ya da işbu kanun madde (54) hükümleri altında işçinin hakkı olan hizmet sonu ikramiyesinden daha fazla bir kazancı işçi için garanti eden benzer bir sistem devam ettiren işveren, bahsedilen sistem altında işçiye verilen kazanca ek olarak işçiye hizmet sonu ikramiyesi ödemekle yükümlü olmayacaktır.

Bahsedilen sisteme göre işçiyi tahakkuk eden net kazanç hizmet sonu ikramiyesinden daha az ise, işveren işçiye hizmet sonu ikramiyesi ödeyecek ve bu sayede işçinin bahsedilen sisteme katkıda bulunmuş olabileceği tüm tutarları işçiye geri verecektir.

İşçi ya hizmet sonu ikramiyesini ya da bahsedilen sistem altında kendisine tahakkuk eden emekli aylığını almayı seçebilir.

#### Madde (57)

İşçinin hizmetinin sona ermesi üzerine, işveren kendi hesabına istihdamının başlangıcında işçiyi işe aldığı yere ya da taraflar arasında anlaşmaya varılmış herhangi bir yere işçiyi geri götürecektir.

İşveren, sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren iki haftayı geçmeyecek bir süre içerisinde Katarlı olmayan işçinin geri dönüş işlemlerini tamamlayacaktır. Ülkede ayrılmadan önce şayet işçi başka bir işveren ile çalışmaya başlarsa, işçiyi ülkesine ya da başka bir yere geri götürme yükümlülüğü ikinci işverene geçer.

İşveren, ölen işçinin cenazesinin hazırlanması ve cenazenin mirasçılarının talebi üzerine ülkesine ya da ikamet ettiği yere gönderilmesi ile ilgili masrafları karşılayacaktır.

Şayet işveren işçiyi ya da ölümünden sonra cenazesini, duruma göre, ülkesine geri göndermezse, Daire işçiyi ya da cenazesini masraflar işverene ait olmak üzere geri gönderecek ve bahsedilen masrafları idari yollarla geri alacaktır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### İŞVERENİN DISİPLİN YETKİSİ

#### Madde (58)

On ya da daha fazla işçi çalıştıran bir işveren, ihlalleri ve bu ihallerde bulunan işçilere verilecek cezaları ve ceza verilme şartlarını ve prosedürlerini belirten ceza yönetmelikleri hazırlayacaktır.

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafsızca  
ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri



Bakan, kendi yönetmeliklerinin hazırlanmasında işverenlerin yönlendirilmesi için işin doğasına uygun şekilde bu disiplin yönetmelikleri için bir Karar ile örnekler yayınlayabilir.

Disiplin yönetmeliklerinin ve bunların tadillerinin yürürlüğe girmesi, ibraz tarihlerinden itibaren bir ay içerisinde Dairenin onayına tabi olacak ve bu süre yönetmeliklere hiçbir itiraz olmaksızın sona ererse, yönetmelikler onaylanmış sayılacaktır.

İşveren, bu yönetmelikleri işçilerin inceleyebilmesi için iş yerine asacaktır. Yönetmelikler, iş yerine asılma tarihlerinden itibaren on beş günün sonunda ancak yürürlüğe girecektir.

#### Madde (59)

İşçilere verilebilecek disiplin cezaları şunlardır:

1. İşçinin yaptığı ihlal bildirimini içeren ve işçiden ihlali tekrar etmemesini talep eden ve işçiyi ihlalin tekrarı halinde daha ciddi bir cezaya çarptırılacağı konusunda uyarıcı yazılı bir mektup ile ulaştırıldığı varsayılacak bir bildirim.
2. Bir ihlal hususunda beş günü geçmeyen bir süre için işçinin ücretinden yapılacak kesinti.
3. Bir ihlal hususunda beş günü geçmeyen bir süre için ücretin ödenmemesi ile birlikte açığa alınma.
4. İşçiyi atfedilen suçlama üzerine hükmü askıya alan düşürülmüş ödeme ile ya da ödeme yapılmaksızın açığa alma ve şayet işçi beraat ederse ya da işçiyi karşı yapılan suçlama düşerse, o zaman açığa alma hiç olmamış gibi sayılacak ve açığa alma süresi boyunca işçinin tüm istihkakları işçiyeye ödenecektir.
5. Altı ayı geçmeyen bir süre boyunca yıllık artışın verilmesinin ertelenmesi ya da artışlı sistemleri sürdüren kuruluşlarda yıllık artışın ödenmemesi.
6. Terfi sistemleri sürdüren kuruluşlarda bir yılı aşmayan bir süre için terfinin ertelenmesi.
7. Hizmet sonu ikramiyesinin ödenmesi ile işten çıkarma.
8. Hizmet sonu ikramiyesinin ödenmemesi ve işten çıkarma.

#### Madde (60)

İşçiyeye verilen cezaların uygulanmasında işçinin ücretinden kesilebilecek tutarlar ve diğer kesintiler, işçinin ay başına beş günlük ücretini aşmayacaktır.

İşveren, toplam cezalar kaydında işçiyeye verilen toplam cezaları kaydedecektir. Bahsedilen kayıta, işçinin adı ve kesintilerin tutarı ve ceza kesme sebebi ve ceza tarihi bulunacaktır. Bu kayıt, İş Denetleme Kuruluşu tarafından yapılacak denetlemeye tabi olacaktır.

İşçilere yüklenecek kesintilerin sonucu, Bakan Kararı ile belirlenecek bir kuruma temlik edilecektir. Karar, kesintilerin tasarruf şeklini belirleyecektir.

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafından  
ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
Info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri



**Madde (61)**

İşveren, aşağıdaki hallerde hizmet sonu ikramiyesini ödemedi ve ihbarda bulunmadan işçiyi işten çıkarabilir:

1. İşçi sahte kimlik ya da uyruk almış ya da sahte belge ya da sertifika sunmuş ise.
2. İşçi işverene büyük bir mali zarara neden olan bir suç işlemiş ise, ki bu durumda işveren durumdan haberdar olduktan sonra yirmi dört saat içerisinde Daireyi olaydan haberdar edecektir.
3. İşçi ihlal konusunda yazılı olarak kendisine bildirimde bulunulmasına rağmen işverenin işçilerin ve kuruluşun güvenliği ile ilgili yazılı talimatlarını birden fazla ihlal ederse, işverenin bu talimatlarının yazılı olması ve dikkat çekici bir yere asılmış olması gerekmektedir.
4. İşçinin bu konuda yazılı olarak bildirimde bulunulmasına rağmen, iş akdi ya da işbu kanun altındaki esaslı görevlerini birden fazla kez yerine getirmemiş olması.
5. İşçi çalıştırıldığı kuruluşun sırlarını ifşa ederse.
6. İşçi çalışma saatleri içerisinde sarhoş bir halde ya da uyuşturucu madde etkisi altında bulunursa.
7. İşçi, işverenin çalışanına, müdüre ya da denetmenlerinden birine iş sırasında ya da herhangi bir sebeple saldırıda bulunursa.
8. İşçi bu hususta yazılı olarak uyarıda bulunulmasına rağmen işte iş arkadaşlarına saldırıda bulunmaya devam ederse.
9. İşçi bir yılda ard arda yedi günden fazla ya da on beş gün boyunca meşru nedenler olmaksızın işe gelmezse.
10. İşçi ahlaksızlık ya da sahtekarlık içeren bir suçtan dolayı nihayetinde hüküm giymiş ise.

**Madde (62)**

İhlalde bulunan işçilere ceza verirken, aşağıdaki hususlar gözetilecektir:

1. Ceza gerektiren suçlar teşkil eden ihlaller istisna olmak üzere, işveren ihlalden haberdar olduktan on beş gün sonra işçi ihlal ile suçlanmayacaktır.
2. İster iş sırasında yapılmış olsun ister iş yerinde ya da dışarıda işçi doğrudan iş ile alakalı olan bir ihlalde dolayı başka türü cezalandırılmayacaktır.
3. İşçi kendisine karşı yapılan bir suçlamadan haberdar edilmeden ve yazılı olarak bilgi almadan önce cezalandırılmayacaktır. Sorgulama tutanağının işçinin özel dosya kaydında dosyalanması şartıyla, küçük ihlaller olması halinde sorgulama sözlü yapılabilir. İşbu paragrafta bahsedilen küçük ihlaller, ihlallerdir. Cezalar yönetmeliğinde belirtilen cezalar, bir günlük ücreti aşmayan kesinti ya da ihbarı aşmaz.
4. Tek bir ihalden dolayı işçiye birden fazla ceza verilmeyecektir.
5. İşverenin işçilere verdiği disiplin cezaları, sadece işveren, işverenin yetkili temsilcisi ya da kuruluşun müdürü tarafından verilecektir.
6. Cezalar yönetmeliğinde belirtilmeyen bir fiilden dolayı ceza verilmeyecektir.

**Madde (63)**

İşçi kendisine verilmiş cezadan haberdar edilecek ve ihbarnameyi almayı reddederse, bu ihbarname iş yerinde dikkat çeken bir yere asılacaktır.

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafımdan  
ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepecevirli  
hacettepecevirli



Şayet işçi işyerinde yoksa, özel bir dosyada daimi adresine gönderilecek bir taahhütlü mektup ile cezadan haberdar edilecektir.

#### Madde (64)

İşçi, yetkili mahkemeye başvurmadan önce, böylesi bir cezayı öğrendikten sonra yedi gün içerisinde kendisine kesilen cezaya karşı işverene itiraz edecektir. Bu itiraz, yapıldığı günden itibaren yedi gün içerisinde karar bağlanacaktır. Bu süre bittiğinde, itiraz reddedilmiş sayılır.

İtirazın reddedilmesi ya da yukarıda verilen süre içerisinde bir karara bağlanamamış olması halinde, işçi itiraz tarihinden itibaren yedi gün içerisinde kendisine verilen cezaya karşı Daireye itirazda bulunabilir.

Daire ise itiraz tescil tarihinden itibaren yedi gün içerisinde işçinin itirazını karar bağlayacaktır. Dairenin kararı nihai olacaktır.

Bir istisna olarak, işçi işten kovulma cezasına karşı yetkili mahkemeye başvurabilir.

Mahkeme işten çıkarılmanın keyfi olduğuna ya da işbu kanunun hükümlerinin ihlal edildiğine karar verirse, ya işten çıkarılmayı iptal edecek, işçinin işine geri dönmesi ve böylesi bir cezanın uygulanmasında çalışmasına izin verilmediği süre için ücretinin ödenmesine ya da uygun bir tazminatın ödenmesine karar verecektir. Böyle bir tazminat, bu işten çıkarılmanın bir sonucu olarak işçinin mahrum edildiği ücretleri ve diğer kazançları kapsayacaktır.

### ALTINCI BÖLÜM

#### Ücretler

#### Madde (65)

İşçinin iş akdinde belirtilen ücretleri almaya hakkı olacaktır ve şayet sözleşmede ücret belirtilmezse, işçi iş yönetmeliklerinde belirtilen ücretleri almaya yetkili olacaktır. Ücretin önceki paragrafta uygun şekilde belirtilmemesi halinde, işçi kuruluştaki benzer yapıda bir iş için belirlenen ücrete eşit ve aksi halde işin ifa edildiği yerde mesleği için geçerli adete göre ücret almaya yetkili olacaktır, ancak iş yerinde böyle bir adet olmaması halinde, hakim adalet gerekliliklerine uygun şekilde işçinin alacağı ücreti belirleyecektir.

#### Madde (66)

İşçinin hakkı olan ücretler ve diğer meblağlar, Katar para biriminden ödenecektir.

Yıllık ya da aylık ücretlerle çalıştırılan işçilerin ücretleri, her ay en az bir seferde ödenecektir.

Tüm diğer işçilerin ücretleri ise en az her iki haftada bir tek seferde ödenecektir.

Ücretler, işçiye her zamanki iş yerinde ya da Daire tarafından onaylanacak başka bir yerde iş günü içerisinde ve çalışma saatleri sırasında işçinin kendisine ödenecek ve iki taraf arasında anlaşmaya varılacak banka ile işçinin hesabına aktarılacak ya da yazılı olarak işçi tarafından atanan bir vekile ödenecektir.

İşveren ücreti fiilen banka hesabına aktarmadıkça ya da işçi ya da işçinin vekili kayıttaki makbuz alındı belgesini ya da bu amaç için hazırlanan makbuzları imzalamadıkça işveren işçiye ödemesi gereken ücreti ödeme yükümlülüğünden kurtulmayacaktır, her iki durumda da bahsedilen makbuzlarda ücretin detayları yer alacaktır.

#### Madde (67)

İş akdi herhangi bir sebepten dolayı feshedilirse, işçi işbu kanun Madde (49)'da belirtilen ihbarda bulunmadan işi terk etmedikçe, sözleşmenin sona erdiği günün ertesi günü gün bitmeden önce işveren işçinin almaya hakkı olan ücretleri ve diğer meblağları ödeyecektir. Bu durumda, işveren işçinin almaya hakkı olduğu ücreti ve diğer meblağları işçinin işten ayrıldığı tarihten itibaren yedi gün aşmayacak bir sürede ödeyecektir.

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafından ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İtilamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri





**Madde (68)**

İşveren, işçi yıllık iznini almadan önce, işçinin hakkı olan izin ücretlerine ek olarak izin aldığı tarihe kadar gerçekleştirdiği işler için işçinin hakkı olan ücretleri işçiye ödeyecektir.

**Madde (69)**

İşçi, belli yerlerden yiyecek maddeleri ya da başka eşyalar satın almak ya da işveren ürün satın almak zorunda bırakılmayacaktır.

**Madde (70)**

Bir adli karar uygulaması hali dışında, işçinin almaya yetkisi olan ücretin herhangi bir kısmına el konamaz ve bu ücretin ödemesinden kaçınılamaz.

Bir hükmün yerine getirilmesinden dolayı ücrete el konulması halinde, Şeriat nafaka borcu diğer tüm borçlardan öncelikli olacak ve el konulan meblağların toplamı borçlu işçinin ücretinin %35'ini geçmeyecektir.

İşveren işçiye verebileceği borca faiz koymayacak ve borcun kapatılmasında işçinin ücretinden %10'dan daha fazla kesinti yapmayacaktır.

Tenzilatların ve işçinin ödemesi gereken borçların kapatılmasında işçinin ücretinden kesilecek meblağların toplamı, işçinin toplam ücretinin %50'sini geçmeyecektir. Bir ay içerisinde işçinin ücretinden kesilecek yüzde bu yüzdeyi geçerse, yüzdeliği aşan kısmın kesintisi sonraki aya ya da aylara bırakılacaktır.

**Madde (71)**

İşçi kendi hatasının bir sonucu olarak kuruluşun makinelerine, ürünlerine ya da ekipmanlarına zarar, hasar ya da tahribat gelmesine neden olursa, işçi bu durumdan kaynaklanan hasarı için işverenin zararını karşılamakla yükümlü olacaktır, ancak işçinin tazmin yükümlülüğünden önce bir inceleme yapılacaktır.

İşveren, tazminat değerini işçiye ödenecek ücretten kesebilir, ancak bu tazminat değeri bir ayda yedi gün için işçiye ödenmesi gereken ücreti geçmez.

İşçi, kendisine bildirildiği tarihten itibaren yedi gün içerisinde tazminatın değerlendirilmesi hakkında işverenin kararına karşı Daireye başvurabilir.

Şayet Daire işverenin kararını iptal ederse ya da işçinin ödemesi gerekenden daha az bir tazminat değeri biçerse, işveren yedi gün içerisinde bu hususta bir hakkı olmaksızın fazladan kestiği tutarı işçiye geri verecektir.

**Madde (72)**

İşçinin yıllık izni ya da hastalık izni sırasında tahakkuk eden ücreti ve hizmet sonu ikramiyesi, hak sahipliği tarihindeki temel ücreti baz alınarak hesaplanacaktır ve şayet işçi parça başına çalışma prensibinde işe alınmışsa, hak sahipliği tarihinden önceki üç ay boyunca ortalama ücreti baz alınarak hesaplanacaktır.

**YEDİNCİ BÖLÜM**

**ÇALIŞMA SAATLERİNİN VE İZİNLERİN DÜZENLENMESİ**

**Madde (73)**

Maksimum olağan çalışma saatleri, günde sekiz saatlik bir oranda haftada kırk dört saat olacaktır, ancak maksimum çalışma saatlerinin günde altı saatlik bir oranda ay başına otuz altı saat olacağı Ramazan ayı bir istisna teşkil edecektir.

İş yerine ve ikamet ettiği yere giderken ve dönerken işçinin harcadığı saat, çalışma saatlerinin bir parçasını oluşturmayacaktır.

Çalışma saatleri, namaz kılan işçiler için bir ya da birden fazla mola, molanın ya da molaların bir saatten az üç saatten fazla olmayacağı dinlenme ve yemek molalarını kapsayacaktır. Bahsedilen molalar, dinlenme molasını ayarlama çalışmaları hariç olmak üzere hesaplanırken hesaba katılmayacaktır, ancak işçi ard arda beş saatten fazla çalışmayacaktır.

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafımdan ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri



Bakan bir kararla dinlenme amacıyla işçinin durmadan devam edebileceği iş türlerini belirtecektir.

**Madde (74)**

Büyük bir zararın ya da tehlikeli bir kazanın önlenmesi ya da bahsedilen zararın ya da kazanın sonuçlarının hafifletilmesi için çalışmak gerekmedikçe, fiili çalışma saatlerinin on saati aşmaması şartıyla, işçilerden önceki maddede belirtilen çalışma saatlerine ek saatler çalışmaları istenebilir.

İşveren, ek çalışma saatleri için işçiye %25'ten az olmamak kaydı ile temel ücretten az olmayacak bir oranda ödeme yapacaktır.

Vardiyalı işçiler istisna olmak üzere, sabah 9.00 ile akşam 18.00 saatleri arasında çalışan işçilere temel ücretin %50'sinden az olmayacak şekilde bir ödeme yapılacaktır.

**Madde (75)**

İşçilere, birbirini izleyen yirmi dört saatten az olmayacak haftalık ücretli dinlenme izni verilecek ve vardiyalı işçiler istisna olmak üzere tüm işçiler için Cuma haftalık dinlenme günü olacaktır. İş şartları işçinin dinlenme gününde çalışmasını gerektirirse, işçiye dinlenmesi için başka bir gün ile telafisi yapılacaktır ve çalıştığı o gün için olağan haftalık dinlenme günü için işçiye ödenecek ücreti ya da %150'den az olmayacak bir artış olmak üzere temel ücreti ödenecektir.

Vardiyalı işçiler istisna olmak üzere, bir işçiden ard arda iki Cuma gününden daha fazla çalışması istenmeyecektir.

**Madde (76)**

İşbu kanunun 73, 74 ve 75. Maddelerinde belirtilen pozisyonlar işçiler üzerinde işveren tarafından uygulanabilecek yetkilere sahip kişilere verilmişse, bu maddelerin hükümleri sorumlu pozisyonları dolduran kişilere uygulanmayacaktır.

Madde 73'ün hükümleri aşağıdaki kategorilere uygulanmayacaktır:

1. Çalışma saatinden önce ya da sonra yapılacak hazırlık amaçlı ve tamamlayıcı işleri gerçekleştiren işçiler.
2. Korumalar ve temizlik işçileri.
3. Bakan Kararı ile belirlenecek diğer işçi kategorileri. Bu işler için maksimum çalışma saatleri, Bakan Kararı ile belirlenecektir.

**Madde (77)**

İşveren, tüm işçi kategorileri için girerken işçilerin kullandığı ana kapılara ve işyerinin uygun bir yerine kapanış ya da haftalık dinlenme günü, çalışma saatleri ve dinlenme molalarının yazılı olduğu bir tablo asacaktır ve Daireye bu tablonun bir nüshasını gönderecektir.

**Madde (78)**

İşçi, aşağıdaki gibi tam ücret olarak yıllık olarak izin kullanma hakkına sahip olacaktır:

1. Ramazan Bayramı için üç iş günü
2. Kurban Bayramı için üç iş günü
3. Bağımsızlık Günü için bir iş günü
4. İşveren tarafından belirlenecek üç iş günü. İşin koşulları bu izin günlerinde işçinin çalışmasını gerektirirse, işbu kanunun (75). madde hükümleri uygulanacaktır.

**Madde (79)**

İşverenin hizmetinde bir sürekli yılı tamamlamış bir işçi, işbu kanunun (72). Maddesinde belirtilen ücretli yıllık izin almaya hak kazanacaktır. Bu izin, hizmet süresi beş yıldan az olan bir işçi için üç haftadan az olmayacak ve hizmet süresi beş yıldan daha fazla olan bir işçi için ise bu süre dört hafta olacaktır.

İşçi, hizmet süresine orantılı olarak yılın bazı bölümlerinde izin kullanma hakkına sahip olacaktır.

**Madde (80)**

İşveren, işin gerekliliklerine uygun olarak işçi için yıllık izninin tarihini belirleyecek ve işçinin rızası ile izni bölünebilir ancak izin ikiden daha fazla bölüme ayrılmaz.

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafımdan ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri



İşveren, işçinin yazılı başvurusu üzerine, yıllık iznin yarısına kadarını izni hak ettiği yıldan sonraki yıla öteleyebilir.

**Madde (81)**

İşçi yıllık izne kazandığı hakkından feragat edemez ve aksi için yapılan tüm anlaşmalar geçersiz olacaktır.

İşçi iznini kullanmadan sözleşme herhangi bir sebepten dolayı feshedilirse, işçinin hak kazandığı izin günleri için ücretine eşit tutarda yıllık izninin yerine ödeme alma hakkına sahip olacaktır.

**Madde (82)**

İşçi, hizmet yıllarının her biri için ücretli hastalık izni hakkına sahip olacaktır. Bu hastalık izni, işçi işveren tarafından onaylanan bir hekimin verdiği rapor ile hastalığını kanıtlaması şartıyla, ilk kez işe başlangıç tarihinden itibaren üç ay sonra verilecektir.

Şayet hastalık izni iki haftaya geçmezse, işçiye tam ücret ödenecektir. Hastalık izni iki haftayı geçerse, işçiye diğer dört hafta için ücretinin yarısı ödenecektir. İşçi işine yeniden başlayana ya da istifa edene kadar ya da hizmeti sağlık sebeplerinden ötürü sonlandırılana kadar hastalık izninin uzaması halinde ücret ödenmeyecektir. İşçinin o sırada işine geri dönemeyeceğinin yetkili bir hekim tarafından düzenlenen bir rapor ile kanıtlanması halinde, işçinin hizmeti hastalık izninin son ikinci haftasının sonunda sonlandırılabilir.

Şayet işçi hastalığından dolayı ve işçinin ücretli hastalık iznine hakkının olduğu altı hafta bitmeden yetkili bir hekimin onayı ile işinden istifa ederse, işveren işçinin hak ettiği kalanı işçiye ödeyecektir. Bu hüküm aynı zamanda, bahsedilen altı hafta bitmeden önce hastalığından dolayı hayatını kaybetmesi halinde de uygulanacaktır.

Önceki hükümler, işçinin hizmet ettiği süre boyunca hak ettiği istihkak hakkına helal getirmeyecektir ve işçinin on iki hafta boyunca hastalık izni alması sürekli hizmetinin kesintiye uğradığı anlamına gelmeyecektir.

**Madde (83)**

Müslüman işçiler, hizmet verdiği süre boyunca bir kez hacca gitme yükümlülüğünü yerine getirmek üzere iki haftayı geçmeyen bir süre ücretsiz izin alma hakkına sahip olacaktır. İşveren, iş koşulların elverdiği her zaman daha uzun bir süre sürekli hizmette bulunmuş işçiye öncelik verme şartına tabi olarak iş gerekliliklerine uygun olarak yıllık olarak bu iznin verilebileceği işçi sayısını belirleyecektir.

**Madde (84)**

İşçi izinliyken başka bir işveren için çalışmayacaktır ve işçinin bu hükmü ihlal ettiği işverene kanıtlanırsa, işveren izin süresi boyunca hak kazanacağı ücreti işçiye ödemeyip çoktan ödenen ücreti de geri alabilir.

**Madde (85)**

İşveren, işbu kanunda belirtilen izin sürelerinin herhangi birinde iş akdini sonlandırabilir ya da işçiye iş akdinin sonlandırıldığına dair bildirimde bulunabilir. Şayet bu izin dönemlerinin herhangi birinde ihbar süresi dolarsa, işveren sözleşmenin sona erdiği konusunda işçiye bildirimde bulunmayabilir.

## SEKİZİNCİ BÖLÜM

### ÇOCUKLARIN ÇALIŞTIRILMASI

**Madde (86)**

On altı yaşını doldurmamış bir çocuk, her ne yapıda olursa olsun hiçbir işte çalıştırılmaz ve işyerine girmesine izin verilemez.

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafımızdan ve aslına sadık kalmayarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri



**Madde (87)**

Bir jüvenil, babasının ya da velisinin rızası olmadan ve Daireden özel bir izin çıkarılmadan çalıştırılmayacaktır.

Şayet çocuk Katarlı bir öğrenci ise, Eğitim Bakanından onay alınacaktır. Yapısı ve şartları çocukların sağlığına, güvenliğine ya da ahlaklarına zarar gelmesine neden olabilecek işlerde çocuklar çalıştırılmayacaktır. Bu işler, Bakan kararı ile belirlenecektir.

**Madde (88)**

Çocuklar, yetkili bir tıbbi kurum tarafından tıbbi muayeneden geçmeden ve gerçekleştirmesi gereken işe uygunluğu kanıtlanmadan çalıştırılmaz.

İşveren, Jüvenilin tıbbi muayenesini yılda en az bir kez tekrarlayacaktır.

**Madde (89)**

Çocuklar, gün batımı ve gün doğumu arasında ya da dinlenme günlerinde ya da resmi tatillerde ya da normal çalışma saatlerinden daha uzun süreler çalıştırılmaz ve aralıksız yedi saatten fazla iş yerinde tutulamaz.

**Madde (90)**

Jüvenil için normal çalışma saatleri, çalışma saatlerinin gün başına dört saatlik bir oranda haftalık yirmi dört saati aşmayacağı Ramazan ayı istisna olmak üzere, günde altı saatlik bir oranda haftalık otuz altı saati aşmayacaktır.

Çocuğun ikamet ve işyeri arasında gidip gelirken harcadığı süre, çalışma saatlerinde hesaplanmayacaktır.

Çalışma saatleri, dinlenmek ya da yemek almak için bir ya da birden fazla mola içerecek böylece sürekli olarak ard arda üç saatten fazla çalışmayacaktır. Bu mola ya da molalar, çalışma saatlerinin bir parçası olarak hesaplanmayacaktır.

**Madde (91)**

İşveren, Çocuğun doğum belgesini, tıbbi açıdan uygunluk raporunu ve üzerinde yapılan periyodik tıbbi muayene raporunu dosyalayacaktır.

**Madde (92)**

Bir ya da birden fazla Jüvenil çalıştıran her işveren aşağıdakileri yerine getirecektir:

1. Daireye Jüvenilin adını ve işini ve işe giriş tarihini gösteren bir belge sunmak.
2. Çalışma saatlerini, işverenin çalıştırdığı jüvenilleri ve dinlenme molalarının yazılı olduğu bir tabloyu uygun yere asmak.

**DOKUZUNCU BÖLÜM  
KADINLARIN ÇALIŞTIRILMASI**

**Madde (93)**

Çalışan bir kadına, bir erkek ile aynı işi yapıyorsa o erkeğe ödenecek ücretin aynısı ödenecektir ve aynı eğitim ve terfi fırsatlarından faydalanacaktır.

**Madde (94)**

Kadınlar, tehlikeli ağır işlerde, sağlıklarına, ahlaklarına zararlı işlerde ya da Bakan Kararı ile belirtilecek başka işlerde çalıştırılmayacaktır.

**Madde (95)**

Kadınlar, Bakan Kararı ile belirtilecek zamanlardan başka zamanlarda çalıştırılmayacaktır.

**Madde (96)**

Tam bir yıl işveren tarafından çalıştırılmış bir kadın işçi, elli günlük bir süre boyunca tam ücretli doğum izni almaya hak kazanacaktır. Bu doğum izni, doğumdan sonraki süre otuz beş günden

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafsızdan ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepecevri  
hacettepecevri





az olmamak şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki süreyi kapsayacaktır.

Bu doğum izni, muhtemel doğum tarihi belirtilerek ruhsatlı bir hekim tarafından düzenlenen tıbbi rapora tabi olarak verilecektir.

Doğumdan sonra iznin kalan süresi otuz günden daha az ise, kadın işçiye yıllık izninden tamamlayıcı izin verilebilir. Aksi halde, tamamlayıcı sürenin ücretsiz izin olacağı varsayılacaktır.

Kadın işçinin tıbbi durumu önceki paragrafta bahsedilen izni sona erdikten sonra işine başlamasını engellerse, kadın işçinin işte bulunmadığı sürenin ard arda ya da kesintisiz altmış günü aşmaması şartıyla ve tıbbi durumunun tıbbi raporunun ruhsatlı bir hekim tarafından düzenlenmesi şartıyla bu işçinin ücretsiz izinde olduğu varsayılacaktır.

Kadın işçinin doğum iznine ayrılmış olması, diğer izinlere kazandığı haklarına helal getirmeyecektir.

#### Madde (97)

Emziren kadın işçi, işbu kanunun (73). Maddesinde belirtilen dinlenme molası hakkına ek olarak doğumundan sonraki yıl boyunca günde bir saatten az olmayacak bir emzirme molasına hak kazanacaktır. Emzirme saatleri, kadın işçi tarafından belirlenecektir.

Emzirme molası, çalışma saatlerinin bir parçası olarak hesaplanacaktır ve ücret kesintisi ile sonuçlanmayacaktır.

#### Madde (98)

İşveren, kadın işçinin evliliği ya da işbu Kanunun (96). Maddesinde belirtilen izni almasından dolayı kadın işçinin iş akdini feshedemez.

İşveren, bu izin sırasında iş akdinin feshedildiğini bildiremez ve kadın işçiye bahsedilen izni sırasında süresi dolan bir ihbar gönderemez.

## ONUNCU BÖLÜM

### GÜVENLİK, İŞ SAĞLIĞI VE SOSYAL BAKIM

#### Madde (99)

İşveren ya da temsilcisi, her bir işçinin işe girişinde onu işin tehlikeleri ve sonrasında oluşabilecek tehlikeler hakkında bilgilendirecektir ve ayrıca bu tehlikelerden korunması için alınacak güvenlik önlemleri hakkında bilgi verecek ve işçileri işlerinin ifası sırasında maruz kaldıkları tehlikelerden korumak için iş sağlığı ve güvenliğinin gözetilmesi araçları ile ilgili detaylı talimatlarını iş yerinde uygun bir yere asacaktır.

#### Madde (100)

İşveren, çalışmalarını sırasında işçilerini kuruluşunda yaptıkları işten kaynaklanabilecek yaralanma ya da hastalıklardan ya da kazadan, işyerindeki makine ya da ekipmanda meydana gelecek bozulma ya da arızalardan ya da yangından korumak için tüm ihtiyati tedbirleri alacaktır.

İşveren, bu ihtiyati tedbirleri işçiye sağlama karşılığında işçiye hiçbir ücret yüklemeyecek ya da böylesi bir ücreti işçinin maaşından kesmeyecektir.

İşverenin yukarıdaki maddede bahsedilen ihtiyati tedbirleri almayı ihmal etmesi ya da işçilerin sağlık ya da güvenliğini tehdit eden yakın tehlikeler olması halinde, Daire iş yerinin kısmen ya da tamamıyla kapatılması ya da tehlikenin sebeplerini ortadan kaldırmak için bir ya da birden fazla makinenin durdurulması için bir karar çıkarmak üzere durumu Bakana rapor edecektir.

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafımdan  
ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepecevir  
hacettepecevir



Böyle bir durumda, işveren işyerinin kapandığı ya da askıya alındığı süre boyunca işçilerin ücretlerinin tamamını ödemeyi taahhüt edecektir.

**Madde (101)**

İşçi, işçilerin sağlığının gözetilmesi ve güvenliklerinin sağlanması ile ilgili işveren talimatlarının yerine getirilmesini engelleme niyeti ile ya da bu amaç için hazırlanan araç ve gereçlere zarar verme ya da bozma niyetiyle bir davranışta ya da ihmalde bulunmayacaktır.

İşçi, işveren tarafından kendisine verildiği şekilde hazırlanan koruma cihazlarını ve üniformaları kullanacak ve işçiyi yaralanmalar ve hastalıklardan korumayı amaçlayan işveren talimatlarının tümüne uyacaktır.

**Madde (102)**

Yetkili makam ile koordinasyon sağlandıktan sonra, Bakan kuruluşta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gereçleri düzenlemek ve iş sırasında işçileri işin tehlikelerinden ve iş ekipmanları ve araçları ve seviyelerinden korumak için gerekli ihtiyati tedbirleri belirtmek ve düzenlemek ve meslek hastalıklarından korunma araçlarının düzenlenmesi için gerekli kararlar alacaktır.

**Madde (103)**

İşveren, iş yerlerinde hijyen ve iyi havalandırma sağlayabilecek önlemleri alacak ve bunu uygun aydınlatma ve içme suyu, hijyen ve kanalizasyon ile bu hususta yetkili merciler tarafından çıkarılacak yönetmeliklere ve kararlara uygun olarak sağlayacaktır.

**Madde (104)**

Beş ile yirmi beş arasında işçi çalıştıran işveren, yetkili sağlık mercisi tarafından belirtilecek ilaçlar, gereçler ve ekipman ile donatılmış bir ilk yardım kutusu hazırlayacaktır. Bu kutu, kurumda herkesin görebileceği bir yerde muhafaza edilecek ve işçilerin istifadesine sunulacaktır. Kutunun kullanımı, ilk yardım tıbbi hizmetlerini vermek konusunda eğitim almış bir işçiye emanet edilecektir.

İşçilerin sayısı yirmi beşi aşarsa, beşten yirmi beş işçiye kadar her bir işçi grubu için bir kutu belirlenecektir.

Kurumdaki işçi sayısı yüz işçiyi aşarsa, işveren ilk yardım kutusuna ek olarak kurumda tam zamanlı bir tıbbi hemşire bulunduracaktır.

İşçilerin sayısı beş yüzü aşarsa, işveren işçilere en az bir hekim ve bir hemşire çalıştıran bir klinik tahsis edecektir.

**Madde (105)**

Sağlık kontrolü (check-up) türlerini ve bu sağlık kontrollerinin gerçekleştirileceği aralıkları belirten yetkili merciler tarafından belirlenecek önlemlere uygun olarak işin ihtiva ettiği tehlikelere uygun aralıklarda işin tüm faaliyetlerinde meslek hastalıklarına enfekte olma tehlikelerine maruz kalan işçilerde periyodik sağlık kontrolleri (check-up) yapılacaktır. İşveren, işçiler ile ilgili dosyalarda bu sağlık kontrollerinin sonuçlarını bulunduracaktır.

Sağlık kontrollerinin sonuçları, işçinin meslek hastalıklarından birine enfekte olduğunu gösterirse, işveren sağlık kontrolü sonucunu öğrenme tarihinden itibaren üç gün içerisinde Daireye bildirimde bulunacaktır.

**Madde (106)**

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafımdan ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri



Şehirden uzakta ya da olağan ulaşım araçlarının mevcut olmadığı yerlerde işçi çalıştıran işverenler işçilerine aşağıdaki hizmetleri sunacaktır:

1. Uygun ulaşım araçları ya da uygun konaklama ya da her ikisi de.
2. İçme suyu.
3. Uygun yiyecekler ya da yiyecek elde etme araçları.

Bahsedilen yerler, Bakan Kararı ile belirlenecektir.

**Madde (107)**

Elli ya da daha fazla işçi çalıştıran işveren, işin yerini, işin şartlarını ve kurumdaki işçi sayısını göz önünde bulundurarak işçilerine Bakan Kararı ile belirlenecek sosyal hizmetleri sağlayacaktır.

## ON BİRİNCİ BÖLÜM İŞ YARALANMALARINI VE TAZMİNAT

**Madde (108)**

İşçi işinin başındayken ya da işinden dolayı ölürse ya da başına bir iş yaralanması gelirse, işveren ya da temsilcisi derhal durumu polise ve Daireye bildirecektir. Bildirimde, işçinin adı, aşı, mesleği, adresi ve uyuşu ve kazanın kısa bir özeti, kazanın gerçekleştiği yerin şartları ve işçiye yardım etmek ya da işçiye tedavi etmek için alınan önlemler belirtilecektir.

Polis bilgi aldıktan hemen sonra gerekli soruşturmasını başlatacak ve tutanakta şahitlerin, işverenin ya da işverenin temsilcisinin ifadeleri ve şayet yaralanın durumu elveriyorsa yaralı işçinin ifadesi yer alacaktır, bu tutanak kazanın iş ile ilişkisini açıklayacaktır.

Soruşturmanın tamamlanması üzerine polis tutanağın bir nüshasını Daireye ve bir nüshasını da işverene gönderecektir. Daire, gerekli görürse soruşturmanın tamamlanmasını isteyebilir.

**Madde (109)**

Başına iş yaralanması gelen işçi, yetkili sağlık mercisinin kararına uygun olarak masraflar işverene ait olmak üzere sağlık durumuna uygun tıbbi bir tedavi alma hakkına sahip olacaktır.

İşçi, tedavi süresi boyunca ya da altı aylık bir sürede, hangisi daha yakın ise, tam ücret ödemesini alacaktır. Şayet tedavisi altı aydan fazla sürerse, işçi iyileşene kadar ya da kalıcı sakatlığı ya da ölümü kanıtlanana kadar, hangisi daha yakın ise, ücretinin yarısı ödenecektir.

**Madde (110)**

İşten dolayı ölen işçinin mirasçıları ve kısmi ya da genel kalıcı sakatlık ile sonuçlanan bir iş yaralanması geçiren işçi tazminat alma hakkına sahip olacaktır. İşten dolayı işçinin ölmesi halinde tazminat tutarı, İslam Şeriat Kanunu hükümlerine uygun olarak hesaplanacaktır.

Genel kalıcı sakatlık ile sonuçlanan iş yaralanması, işçinin ölümü olarak değerlendirilecektir. Kısmi kalıcı sakatlığın genel kalıcı sakatlığı oranı, işbu Kanun ek (2)'ye göre belirlenecek ve bu durumda tazminat tutarı bu oranı baz alarak önceki paragrafta belirtilen tazminat tutarından hesaplanacaktır.

**Madde (111)**

Aşağıdaki hallerden birinin ispatlanması halinde, önceki iki maddenin hükümleri uygulanmayacaktır:

1. İşçi kendi kendine zarar vermek istemiştir.
2. Yaralanmanın ya da ölümün gerçekleştiği sırada işçi uyuşturucu madde etkisindeydi ya da sarhoştu ve bahsedilen etki yaralanmanın ya da ölümün bir sonucudur.
3. İşçi, iş sağlığı ve güvenliğinin korunması ile ilgili işverenin talimatlarını ihlal etmiştir ya

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafından  
ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri



da bu talimatların yerine getirilmesinde ağır ihmalde bulunmuştur.

4. Hakiki bir sebep olmaksızın işçi periyodik sağlık kontrolüne (check-up) girmeyi ya da yetkili bir sağlık kuruluşu tarafından kendisine yazılan tedaviyi almayı reddetmiştir.

**Madde (112)**

İşçi ve işveren arasında, işçinin tekrar işine dönebilmesi konusunda ya da yaralanma ya da hastalık ya da işçiye yazılan tedavi ya da uygulanan tedavi konusunda bir anlaşmazlık çıkması halinde, Daire bu anlaşmazlığı yetkili sağlık kurumuna sevk edecektir. Bahsedilen kurumun yeterliği içerisine giren hususlarda verdiği kararı nihai ve bağlayıcı olacaktır.

**Madde (113)**

İşçinin sakatlığı ya da ölümden dolayı tazminat talep etme hakkı, yaralanmadan kaynaklanan sakatlığın gerçekleştiğini ya da işbu Kanuna ekli Ek No (1)'de listelenen meslek hastalıklarının herhangi birinden dolayı sakatlığın gerçekleştiğini teyit eden sağlık raporu tarihinden ya da işçinin ölüm tarihinden itibaren bir yıl sonra iptal olacaktır.

**Madde (114)**

İşveren, işçinin sakatlığının ispatlandığı tarihten itibaren ya da işten dolayı sakatlığın gerçekleşmesini destekleyen soruşturmaların sonucunun açıklanma tarihinden itibaren on beş günü geçmeyecek bir sürede sakatlık için tazminat ödeyecektir.

İşveren, ölüm tarihinden itibaren ya da işten dolayı sakatlığın gerçekleşmesini destekleyen soruşturmaların sonucunun açıklanma tarihinden itibaren on beş günü aşmayan bir süre içerisinde mahkemeye ölüm için tazminat yatıracaktır. Mahkeme, İslam Şeriat Kanunu hükümlerine ya da ölen işçinin ülkesinde uygulanan şahsi kaun hükümlerine uygun olarak ölen işçinin mirasçıları arasında ölüm tazminatını dağıtacaktır. Bu ölüm tazminatını almaya yetkisi olan kişilerden haber alınmadan üç yılın geçmesi halinde, tazminat Devletin hazinesine geçecektir.

**Madde (115)**

İşveren, bu amaçla hazırlanan formlara göre ve Bakan Kararı ile belirlenecek prosedürlere uygun olarak her altı ayda bir Daireye iş yaralanmalarının ve meslek hastalıklarının bir istatistiğini sunacaktır.

## ON İKİNCİ BÖLÜM İŞÇİ ÖRGÜTLERİ

**Madde (116)**

Katalı işçilerin sayısının yüzden az olmadığı kurumlarda çalışan işçiler, kendi aralarında "İşçi Komitesi" adı verilecek bir komite oluşturabilirler, ancak kurumda birden fazla işçi komitesi oluşturulamaz.

Bir ticaret ya da sanayi dalı ya da benzeri ya da birbiri ile ilişkili ticaret ya da sanayi dalları ile meşgul olan kurumlardaki işçi komiteleri, Ticaret ya da Sanayi İşçileri Genel Komitesi adı verilecek genel bir komiteyi kendi aralarında oluşturma hakkına sahiptir.

Çeşitli ticaret ve sanayi dallarının işçilerinin oluşturduğu genel komiteler, kendi aralarında "Katar Genel İşçi Birliği" adı verilecek genel bir birlik oluşturabilirler.

Yukarıdaki paragrafta bahsedilen iki komiteye ya da Katar Genel İşçi Birliğine üyelik, Katarlı işçiler ile sınırlandırılacaktır. Bakan, bahsedilen işçi örgütlerinin oluşturulması için şartları ve prosedürleri ve bu örgütlere üyelik şartlarını ve bu işçilerin işlerini ve birbiri ile ilgili ve benzer ticaret ve sanayi dalları ile ilgilenme yolunu belirleyecektir.

**Madde (117)**

İşçi Örgütleri, işbu kanun hükümlerine uygun olarak oluşturulduktan sonra bir tüzel kişiliğe haiz olacaktır.

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafından  
ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri





**Madde (118)**

İşçi Örgütleri, işlerle ilgili tüm hususlarda haklarının ve temsilinin korunmasını ve üyelerinin çıkarlarının gözetilmesini üstlenecektir.

**Madde (119)**

İşçi Örgütlerinin aşağıdaki faaliyetlerde bulunması yasaktır:

1. Siyasi ya da dini faaliyetlerde bulunma.
2. Devleti ya da hükümeti ya da devletin ya da hükümetin mevcut durumunu aşağılayıcı her türlü materyalin hazırlanması, basılması ya da dağıtılması.
3. Her ne türde olursa olsun finansal spekülasyona girmek.
4. Bakanlığın onayı dışında, hediye ya da bağış kabul etmek.

Örgütün yukarıdaki yasaklı faaliyetlerde ya da amacı dışında işlerde bulunması halinde, Bakan örgütü dağıtabilir.

**Madde (120)**

Aşağıdaki önlemlere uygun olarak İşçilerin arasındaki ve işveren ile aralarındaki anlaşmazlıkların dostane bir şekilde çözülmesi imkansız ise işçiler grev yapabilir:

1. Ticaret ya da sanayi işçileri Genel Komitesinin dörtte üçünün onayı.
2. Grevin zamanı ve yeri konusunda İç İşleri Bakanlığı ile koordinasyon sağlandıktan sonra, Bakanlığın onayından emin olmadan ve grevi başlatmadan önce işverene iki haftalık bir süre vermek.
3. Devletin malına ve bireylerine ve bireylerin güvenlik ve emniyetine bir zarar vermemek şartıyla.
4. Petrol ve gaz ile ilgili sanayiler, elektrik, su, limanlar, havalimanları, hastaneler ve ulaşım gibi hayati öneme sahip kamu tesislerinde grevin yasaklanması.
5. İşbu kanunun hükümlerine uygun olarak, işçiler ve işveren arasında anlaşmazlığın dostane yollarla çözüme ulaştırılması imkansız bir hal almadan önce greve başvurulmayacaktır.

**Madde (121)**

İşçiler ve örgütler, özellikle aşağıdaki hususlarda Bakanın Kararı ile belirlenecek modellere uygun olarak tüzüklerini belirleyecektir:

1. Üyelik şartları ve üyeliğin sona erdirilme helleri.
2. Aday gösterme ve seçme kuralları ve prosedürleri.
3. Örgütün finansman kaynakları ve üyelerin ödeyeceği üye aidatı tutarları.
4. Örgütlerin fonlarının harcanması, finansal işlemleri üzerinde denetim ve bu amaçla tutulması gereken kayıtlar.
5. Örgütün dağılması ve mülklerinin tasarrufu için gereken kurallar ve prosedürler.

**Madde (122)**

İşveren, işçiyi işçi örgütüne katılmaya ya da katılmamaya ya da kararlarını uygulamaktan imtina etmeye zorlamayacaktır.

**Madde (123)**

Katarlı İşçiler Genel Birliği, Bakanlığın onayından sonra, İşçi Örgütleri alanında çalışan tüm Arap ya da Uluslararası Örgütlere katılabilir.

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafından ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri



ON ÜÇÜNCÜ BÖLÜM  
ORTAK KOMİTELER, MÜZAKERE VE TOPLU ANLAŞMALAR.

Madde (124)

Otuz ya da daha fazla işçinin çalıştığı tüm kurumlarda, işverenin ve işçilerin temsilcilerini bünyesinde barındıran ortak bir komite oluşturulabilir.

Kurumun işçi sayısı iki yüz ya da daha az ise, ortak komite üyelerinin sayısı dört olacak; şayet kurumun işçi sayısı iki yüzden fazla beş yüzden az ise, ortak komite üye sayısı altı olacak; işçi sayısı beş yüz ya da beş yüzden fazla ise üye sayısı sekiz olacaktır. Üyelerin yarısı, işvereni temsil ederken, diğer yarısı da işçileri temsil edecektir.

Madde (125)

İşveren, kendisini yasal olarak temsil edecek çalışanlar arasından ya da kendisini yönetim yetkilerinin bazıları ile görevlendirdiği kişiler arasından komitedeki temsilcilerini tayin edecektir.

Komite işçilerin temsilcilerinin aday gösterilmesi aşağıdaki gibi olacaktır:

1. Kurumda "İşçi Komitesi" varsa, üyelerinin arasından ortak komitede işçi temsilcilerinin aday gösterilmesini üstlenecektir.
2. Kurumda bir "İşçi Komitesi" yoksa, orada çalışan işçiler doğrudan seçim ile ortak komitedeki temsilcilerini atayacaktır.

Bakan, seçim şartlarını ve prosedürlerini düzenleyen bir karar çıkaracaktır.

Madde (126)

Ortak komite, kurumdaki işler ile ilgili tüm hususların ve özellikle de aşağıdaki

hususların çalışılması ve tartışılması ile ilgilenecektir:

1. İşlerin düzenlenmesi.
2. Üretimi artırma ve geliştirme ve verimliliği artırma araçları.
3. İşçilerin eğitim programları.
4. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygunluk standartlarının geliştirilmesi ve tehlikelerden korunma araçları.
5. İşçilerin genel kültürünün geliştirilmesi.
6. Kurumdaki sosyal hizmetlerin geliştirilmesi.
7. Kurumdaki bireysel ve toplu anlaşmazlıkların çözüme kavuşturulmaya çalışılması ve çözüme kavuşturma çabaları.

Komite, uygulanıp uygulanamayacaklarını değerlendirmek için bu hususlarda işverene tavsiyelerde bulunacaktır.

Madde (127)

İşverenler ve işçiler, toplu müzakerelerde bulunma ve iş ile ilgili tüm hususlarda müşterek anlaşmalar yapma hakkına sahiptir.

Bakan, toplu müzakerelerin kurallarının ve prosedürlerinin düzenlenmesi ve müzakerelerde tarafların temsil yönteminin ve müşterek anlaşmaları akdetme, içeriği, kapsamı, kabul etme araçları, süresi ve yorumlanması ve bu anlaşmaların uygulanmasından dolayı ortaya çıkabilecek anlaşmazlıklar konusunda düzenleyen kuralları hakkında bir Karar çıkaracaktır.

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafsızdan ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri



ON DÖRDÜNCÜ BÖLÜM  
TOPLU ANLAŞMAZLIKLAR

Madde (128)

Toplu iş anlaşmazlığı, işveren ve işçilerinin tümü ya da işçilerinin bazıları arasındaki ya da bir grup işveren ve işçileri ya da bir grup işçi arasındaki, konusu belli bir kurum, meslek ya da belli bir zanaat ya da belli bir profesyonel sektördeki tüm işçilere ya da bir grup işçiye mahsus olan bir çıkar ile ilgili tüm anlaşmazlıklardır.

Madde (129)

İşveren ve tüm işçileri ya da işçilerinden bazıları arasında bir anlaşmazlık ortaya çıkarsa, anlaşmazlığın iki tarafı bu anlaşmazlığı kendi aralarında çözmeyi deneyecek ve kurumda bir ortak komite varsa, anlaşmazlık çözümü için komiteye sevk edilecektir.

İki taraf anlaşmazlığı çözüme kavuşturamazsa, aşağıdaki girişimlerde bulunulacaktır:

1. İşçiler, şikayetlerini ya da taleplerini yazılı olarak işverene sunacak, bir nüshasını da Daireye verecektir.
2. İşveren, işçilerin şikayetini ya da talebini aldıktan sonra bir hafta içerisinde yazılı olarak yanıt verecek ve yanıtının bir nüshasını da Daireye gönderecektir.
3. İşverenin yanıtı, anlaşmazlığın çözümünü sağlamazsa, Daire arabuluculuk yoluyla anlaşmazlığı çözmeye çalışacaktır.

Madde (130)

Dairenin arabuluculuğu işverenin yanıt tarihinden sonra on beş gün içerisinde anlaşmazlığın çözümünü sağlamazsa, Daire bu konuda kararı için anlaşmazlığı uzlaşma komitesine sunacaktır.

Uzlaşma komitesi aşağıdaki kişilerden oluşacaktır:

1. Bakan kararı ile atanacak bir başkan.
2. İşveren tarafından tayin edilecek bir üye.
3. Maddenin ikinci paragrafının hükümlerine uygun olarak tayin edilecek işçilerin temsili bir üyesi.

Komiteye, anlaşmazlık üzerinde karar vermeden önce uzmanlardan herhangi birine danışılması ile yardım edilebilir ve komite anlaşmazlık hakkındaki kararını anlaşmazlığın kendisine sevk edildiği tarihten itibaren bir hafta içerisinde bildirecektir.

Komitenin kararı, anlaşmazlığın iki tarafı üzerinde bağlayıcı olacaktır.

Anlaşmazlığın tarafları anlaşmazlık hakkında karar vermek üzere toplantı yapmadan önce anlaşmazlığı komiteye sevk etme konusunda yazılı olarak anlaşır ve bu hususta böyle bir anlaşma yoksa, anlaşmazlık on beş gün içerisinde tahkim komitesine sevk edilecek ve tahkim her iki taraf için zorunlu olacaktır.

Madde (131)

Tahkim komitesi, bir Hakem başkanlığında oluşturulacaktır ve üyeleri şunlardır:

1. Bakan tarafından tayin edilecek Bakanlık temsilcisi.
2. Katar Ticaret ve Sanayi Odası başkanı tarafından tayin edilecek bir Oda temsilcisi.
3. "Katar Genel İşçi Birliği" tarafından tayin edilecek bir işçi temsilcisi.

Madde (132)

Tahkim komitesi, toplu iş anlaşmazlıklarını karara bağlayacak ve çoğunluk bazında nihai hükmünü verecektir. Oy eşitliği halinde, komite başkanının oyu belirleyici oy olacaktır.

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafımdan  
ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri



Görevlerini yerine getiren komite, tüm kağıtları, belgeleri ve tüm kanıtları takip edebilir ve bu kağıtları, belgeleri ve kanıtları elinde bulunduran kişileri bu belgeleri düzenlemeye zorlayabilir ve gerekli soruşturmayı yapmak üzere kuruma girebilir ve anlaşmazlıkları çözmek için tüm gerekli önlemleri alabilir.

**Madde (133)**

İşveren, uzlaşma ya da tahkim komitesi tarafından karara bağlanmamış bir anlaşmazlıktan dolayı işçileri çalıştırdığı iş yerini kapatamaz ya da işi durduramaz ya da herhangi bir işçiyi çalıştırmaya devam etmeyi reddedemez.

**Madde (134)**

Bakan, tahkim ve uzlaşma komitelerinin görevlerini düzenleyen kararlar çıkaracaktır.

**ON BEŞİNCİ BÖLÜM  
İŞLERİN DENETİMİ**

**Madde (135)**

Dairede işçilerin korunması ile ilgili mevzuatların uygulanmasının denetimini amaçlayan "İş Denetim Organı" olarak adlandırılacak bir organ kurulacak ve Devletin çeşitli bölümlerinde alt organlara sahip olacaktır.

Denetim organı, Bakan kararı ile belirlenen yeterli sayıda idari personelden oluşacaktır. Bu personellere İş Denetçileri denecek ve gerekli olduğu her zaman çeşitli uzmanlık alanlarındaki uzmanların desteği alınacaktır.

**Madde (136)**

İş Denetçileri, görevlerine başlamadan önce Bakanın huzurunda kanuna uyacaklarına ve görevlerini iyi niyetle ve gerekli özenle yerine getireceklerine ve sırları ya da endüstriyel patentleri ya da istihdamları sona erdikten sonra bile pozisyonlarından dolayı öğrendikleri diğer sırları ifşa etmeyeceklerine yemin edecektir.

**Madde (137)**

Bakan ile mutabakat halinde, Savcının kararı ile vekil olarak tayin edilen iş denetçileri, işbu kanunun hükümlerinin uygulanması ve alınan kararların uygulanması konusunda kanun uygulayıcılarının yetkisine sahip olacaktır. Yeterliliklerini kanıtlayan bir kimlik kartı taşıyacaklar ve denetimlerini yaparken işverenlere bu kartları göstereceklerdir.

**Madde (138)**

İş Denetçileri aşağıdaki yetkilere sahip olacaktır:

1. Gün içerisinde ya da gece ön bildirimde bulunmaksızın kayıtları, defterleri, dosyaları ya da işçiler ile ilgili diğer belgeleri denetlemek, geçerli mevzuatlara uygunluklarını kontrol etmek ve bu mevzuatı ihlal eden ispatlayıcı eylemleri tespit etmek için çalışma saatlerinde iş yerlerine girmek.
2. Kurumda kullanılan ve ilgililenen malzemelerin örneklerini almak ve işçileri sağlık tehlikelerinden ve iş tehlikelerinden korumak için yeterli ve etkili araçların mevcudiyetini sağlamak için makine ve çeşitli teçhizatları denetlemek ve işvereni ya da temsilcisini bu amaçla kullanılan ya da alınan örnekler ya da malzemelerden haberdar etmek.
3. Gerekli sağlık koşullarına uygunluklarını sağlamak için işçilerin ikametini denetlemek.
4. İşbu kanunun uygulanması ile ilgili tüm hususlarda bireysel olarak ya da şahitlerin huzurunda işverene ya da temsilcisine ya da işçilere sorular sormak.

**Madde (139)**

İşveren ya da temsilcisi, İş Denetçilerinin görevlerinin ifasını hızlandıracak ve görevlerinin ifası ile ilgili tüm hususlarda iş denetçilerine doğru bilgi verecek ve her ne zaman işverenden ya da

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafımdan  
ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

*(Handwritten signature)*

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri





temsilcisinden rica edilirse iş denetçilerinin hazırda bulunma taleplerine uyacaklardır.

**Madde (140)**

İş denetçileri aşağıdaki işlemleri yerine getirebilir:

1. İşverene ya da temsilcisine ihlalin hafifletilmesi konusunda danışmanlık ve rehberlik sağlamak.
2. İhlalin türünü ve hafifletilmesi için gereken süreyi belirterek ihlali hafifletmek için işverene bildirimde bulunmak.
3. İhlalin bir kaydını hazırlamak ve bu hususta gerekli önlemi almak için bir nüshasını Daireye sunmak.

**Madde (141)**

Bakanlık, işbu kanunun uygulanması ve özellikle aşağıdaki hususlarda Bakanlık tarafından yapılan denetim ile ilgili tüm hususlar dahil olmak üzere Devletteki iş denetimi hakkında yıllık bir rapor hazırlayacaktır:

1. Denetimi düzenleyen hükümler hakkında bilgi.
2. İş Denetçilerinin sayısı hakkında bilgi.
3. Denetime tabi kurum, bu kurumlardaki işçi sayısı ve denetçiler tarafından yapılan denetim ziyaretlerinin sayısı ve tespit edilen ihlal sayısı, bu ihlallerden dolayı kesilen cezalar ve iş yaralanmalarına dair istatistik.

Bakanlık, uygun gördüğü bir şekilde bir rapor yayınlayacaktır.

**Madde (142)**

Bakan, denetimin düzenlenmesi ve denetim prosedürleri hakkında bir Karar çıkaracak ve Daire denetim formları, denetim ziyareti raporları ve tespit raporları ve ihlal kanıtları ve bildirimler ve denetim kayıtları hazırlayacaktır.

## ON ALTINCI BÖLÜM CEZALAR

**Madde (143)**

Başka bir kanunda belirtilen herhangi bir ağır cezaya helal getirmeksizin, aşağıdaki maddelerde belirtilen ihlaller, bu maddelerde belirtilen cezalar ile cezalandırılacaktır. Ve para cezası, ihlallerde bulunan işçilerin sayısına göre arttırılacaktır.

**Madde (144)**

Her kim işbu kanunun 7, 12, 19, 21, 22, 23, 27, 28, 35. Maddelerin hükümlerini, 39. Maddenin 2. alt maddesini, 46, 47, 48, 57, 58, 73, 74, 75, 77, 91, 92, 95, 97, 99, 106, 115 ve 139. Maddelerin hükümlerini ihlal ederse, iki bin Riyalden az olmayacak ancak beş bin Riyalden fazla olmayacak bir para cezası ile cezalandırılacaktır.

**Madde (145)**

Her kim işbu kanunun 29, 33, 86, 87, 88, 89, 90, 93, 94, 103, 104, 105, 108, 122 ve 133. Maddelerinin hükümlerini ihlal ederse, bir ayı aşmayan bir süre hapis cezası ve iki bin Riyalden az olmayacak ancak altı bin Riyali geçmeyecek bir para cezası ya da bu iki cezanın herhangi biri ile cezalandırılacaktır.

Ve üçüncü kişilerin hesabına yurtdışından işçilerin işe alınması ile ilgili ihlallerde, önceki paragrafta belirtilen cezalara ek olarak mahkeme ofisin kapatılmasını ve ruhsatının iptalini hükmedebilir.

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafımdan  
ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey  
info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri



Madde (146)

Her kim uzlaşma ya da tahkim komitesi kararını uygulamayı reddederse, beş bin Riyalden az olmayacak ancak on bin Riyalden çok olmayacak bir para cezası ile cezalandırılacaktır.

İş bu belge İngilizceden Türkçeye tarafımdan  
ve aslına sadık kalınarak çevrilmiştir.

**Berkay GÖKÇE**  
Yeminli Mütercim

21 Ocak 2021



İzmir Caddesi  
İhlamur Sokak 9-15  
TR-06420 Kızılay  
Ankara Turkey

info@tercu.me  
www.tercu.me

+90 (312) 425 05 80  
+90 (850) 302 80 25  
+90 (312) 911 30 01  
hacettepeceviri  
hacettepeceviri



## LABOUR LAW STATE OF QATAR

We, Hamad Bin Khalifa Al-Thani, The Emir of the State of Qatar,

After perusal of the Amended Provisional Constitution and in particular Articles (23), (34) and (51) thereof and,

Labour Law No. (3) of the year 1962 and its amending Laws , and,

Law No (11) of the Year 1962 on the Establishment of the Commercial Register System and its amending Laws, and,

Law No.(3) of the Year 1963 on Regulating the Entry and Residence of Aliens in Qatar and its amending Laws, and,

Law No. (3) of the year 1984 on the Regulation of the Sponsorship of the Residence and Exit of Aliens, as amended by Law No.(21) of the year 2002,

Law No. (14) of the Year 1992 on Regulating the Recruitment of Workers from abroad for others, and,

Law No (23) of the Year 1994 on Regulating the rules of Compounding of Offences provided for in Law No (14) of the year 1992 on the Regulation of the Recruitment of Workers from Abroad for Others, and,

Law No (7) of the year 1999 on Regulating the Ministry of Civil Service Affairs and Housing and defining its competence, and

The Commercial Companies Law Issued by Law No (5) of the Year 2002, and,

The Proposal of the Minister of Civil Service Affairs and Housing, and,

The Draft Law Submitted by the Council of Ministers, and,

After taking the opinion of the Advisory Council, We have decided the following:

### Article (1)

The Provisions of the Labour Law accompanied with this Law shall be applied.

### Article (2)

The Minister of Civil Service Affairs and Housing shall, in coordination with the other competent authorities, issue the necessary Decisions for the implementation of this Law and until these Decisions are issued, the Decisions for the time being in force shall continue to be applied to the extent that they do not contradict with the provisions of the accompanying this Law.

### Article (3)

The Laws Nos. (3) for the Year 1962, (14) for the Year 1992 and 23 for the Year 1994 referred to together with any provision contradicting with the provisions of the accompanying this Law are hereby repealed.

### Article (4)

All concerned authorities, each within its competence, shall implement this Law. This Law shall come into force six months after the date of its publication in the Official Gazette.

Hamad Bin Khalifa Al-Thani , The Emir of the State Of Qatar



Issued at Emiri Diwan on 30 /3/1425 AH Corresponding to 19/ 5 /2004 AD.

## Part One

### Definitions and General Provisions

#### Article (1)

In the application of this law the following words and expressions shall, unless the context otherwise requires, have the meanings respectively assigned to them:

1. **Ministry**  
Ministry of Civil Service Affairs and Housing
2. **Minister**  
Minister of Civil Service Affairs and Housing
3. **Department**  
Labour Department at the Ministry.
4. **Employer**  
Any natural or juristic person employing one or more workers in return for a wage.
5. **Worker**  
Any natural person who works in return for a wage for an employer or under his control or supervision.
6. **Apprentice**  
Any natural person having an apprenticeship contract with an employer for his being instructed on the origins of a trade or craft or increasing his knowledge and skills thereon.
7. **Juvenile**  
Any natural person who has reached the age of sixteen but has not reached the age of eighteen.
8. **Labour**  
Any human effort, whether intellectual, technical or physical exerted in return for a wage.
9. **Service Contract**  
An agreement between an employer and worker, whether of a definite or indefinite duration, whereby the worker undertakes to perform a certain work for the employer, under his direction or supervision in return for a wage.
10. **Basic Wage**  
The rate of payment for the work done by the worker in a certain period of time or on the basis of piece or production and includes periodic increment.
11. **Wage**  
Basic wage plus all increments allowances and bonuses paid to the worker in return for or in respect of work of whatever kind and means of calculation.
12. **Vocational Training**  
Educating the trainee on the origins of a trade or craft or increasing his knowledge or skills there on or qualifying the worker to change his trade by the necessary practical and theoretical means and programs.





13. **Licensed Physician**  
The person licensed to practise the medical profession in Qatar.
14. **Corporation**  
Any establishment in which the Qatari share capital is not less than 51 % and whose main place of business is in Qatar.
15. **Establishment**  
Any project managed by a natural or juristic person and employing a worker or more.
16. **Continuous Service**  
The uninterrupted service of the worker with the same employer or his legal successor. This continuous service will not be interrupted in case of periods of leave, permitted or agreed absence or stoppage of work in the establishment for reasons not related to the worker.
17. **Temporary Work**  
The work whose nature necessitates its performance in a limited period or which is limited to a certain work and ends upon its performance.
18. **Casual Work**  
The work which is by its very nature not included in the activities carried on by the employer and the performance of which does not take more than four weeks.
19. **Work Injury**  
Suffering by the worker from any of the occupational diseases listed in schedule No. (1) to this law or any injury resulting from an accident happening to the worker during the performance of his work or by reason thereof or on his way to or back from his work provided that the journey to and from the work is made without any break lingering, or diversion from the normal route.
20. **Workers Organizations**  
The Workers' Committees, the General Committee for the Workers in a trade or industry and the General Union for the Workers of Qatar.
21. **Competent Medical Authority**  
The Authority to be specified by the Ministry of Public Health.

**Article (2)**

This Law shall apply to the employers and workers, and prescribe their rights and obligations and regulates the relationship between them.

**Article (3)**

Except as otherwise provided for in any other law the provisions of this law shall not apply to the following categories:-

The employees and workers of the Ministries and other governmental organs, public institutions, corporations and companies which are established by Qatar Petroleum by itself or with others, and the workers whose employment affairs are regulated by special laws.

The Officers and members of the armed forces and police and the workers employed at sea.

The workers employed in casual works.

The persons employed in domestic employment such as drivers, nurses, cooks, gardeners and similar workers.



Working members of employer's family. These are the wife, ascendants and descendants who are residing with and wholly dependent on him.

The workers employed in agriculture and grazing other than the persons employed in the agricultural establishments processing and marketing their own products or those who are permanently employed in the operation or repair of the necessary agricultural mechanical appliances.

The provisions of this law or any part thereof may by a resolution of the Council of Ministers upon the recommendation of the Minister be applied to categories 3, 4, 5 & 6 referred to in this Article.

#### Article (4)

The entitlements prescribed by this law represent the minimum entitlements of the workers and any stipulation contradicting the provisions of this law shall be void even if it was made prior to the date of application of this law unless the said stipulation is more advantageous to the workers and any release, compromise or waiver of the entitlements prescribed for the worker by this law shall be deemed void.

#### Article (5)

The sums due to the worker or his heirs under this law shall have priority over all movables and immovable properties of the employer and shall have a privilege over all other debts including the debts due to the State.

#### Article (6)

If the employer entrusts any natural or juristic person with the carrying out of the employer's original work or any part thereof such any natural or juristic person shall equally treat his workers and the workers of the original employer whom he employs for the carrying out of that work in regard to entitlements and privileges. The employer and any such natural or juristic person shall be jointly liable for the payment of these entitlements and privileges to the extent of the sums for which the employer is liable to the person entrusted with the work.

#### Article (7)

The employer shall before the commencement of the work in his establishment notify the Department of the following particulars:

The name of the establishment, its location, its type of activities, its correspondence address and its telephone number.

The nature of the work which the establishment carries on.

The number of workers employed by the establishment, their professions and nationalities.

The name of the authorized manager of the establishment.

#### Article (8)

The periods and dates indicated in this law shall be calculated according to the Gregorian Calendar. A calendar year means 365 days and a calendar month means 30 days.

#### Article (9)

All contracts and other documents and written instruments provided for in this law shall be made in Arabic.

The employer may accompany such contracts, documents or written instruments with translations into other languages and in case of any difference the Arabic text shall prevail.

#### Article (10)

All lawsuits filed by the workers or their heirs claiming the entitlements accruing under the provisions of this law or the service contract shall be dealt with urgency and shall be exempted from judicial fees.



Subject to the provisions of Article 113 of this law, the right to file a lawsuit for a claim of the entitlements accruing under the provisions of this law or the service contract shall lapse by the expiry of one year from the date of expiry of the contract.

## PART TWO VOCATIONAL TRAINING

### Article (11)

The vocational training shall be carried out inside the establishments or in the institutes and centers which are to be designated for this purpose.

The Minister shall by a decision, specify the theoretical and practical programs for the training, its maximum duration, the rules and conditions to be followed in respect thereof the method of examination and the certificates to be granted to the trainees upon completion of the training.

### Article (12)

Any employer employing fifty employees or more shall provide training on the technical works to 5% of his Qatari workers to be nominated by the Department in accordance with the training program approved by the Ministry.

### Article (13)

The Apprentice shall contract by himself with the employer unless the age of the Apprentice is below eighteen years in which case the Apprentice shall contract through his guardian or trustee as the case may be.

### Article (14)

The vocational training contract shall be in writing and therein shall specify the type of the trade or craft on which the Apprentice is to be trained, the period of the training, it's consecutive stages and the wage to be paid to the apprentice provided that the wage to be paid to the apprentice in the last stage of the training shall not be less than the minimum wage prescribed for similar work. The wage of the apprentice shall not be fixed on the basis of the piece or production.

### Article (15)

The vocational training contract shall be made out in three copies, each party shall retain one copy and the third copy shall be filed with the Department for its registration and attestation within one week from the date of conclusion of the contract. If the Department does not object to the contract within ten days from the date of its being filed the contract shall be deemed to be approved from the date of its being so filed.

### Article (16)

The employer may terminate the vocational training contract before its expiry date in the following instances:-

If it has been proved that the apprentice is not capable of learning the craft or trade.

If the apprentice commits a breach of any of his essential obligations under the contract,

The apprentice, his guardian or trustee may terminate the vocational training contract at any time provided that the termination is based on legitimate grounds.

The party intending to terminate the contract shall notify the other party in writing at least seven days prior to the date he fixes for the termination.

### Article (17)

The parties to the vocational training contract may agree that the apprentice shall work with the employer after the expiry of the apprenticeship period.



## PART THREE

### REGULATION OF THE EMPLOYMENT OF WORKERS

#### Article (18)

Priority in the employment shall be given to the Qatari workers. Non-Qatari workers may be employed in case of need.

#### Article (19)

The employer shall provide the Department every six months with a report containing particulars of the names of the workers working with him, their sex, nationalities, and the works they are carrying out, their wages and ages and the particulars of their work permits.

#### Article (20)

The Department shall, in respect of regulating the employment of the Qatari Nationals, perform the following:-

Collection of the information concerning the supply and demand for manpower and preparation of studies on the status of employment.

Registration of the Qatari Nationals who are unemployed and those who are looking for better employment in a register to be prepared for this purpose. The registration shall be made at the instance of the Qatari Nationals. The employment applicant shall be given a registration certificate, free of charge, his age, his trade, his qualifications and his previous employment shall be specified.

Nomination of the registered applicants to the employers for the posts and works that are suitable for them and suit their ages and technical capabilities with the employers.

#### Article (21)

Non Qatari National may be employed unless he is in possession of the registration certificate referred to in the preceding Article. The persons occupying positions the occupiers of which are deemed to be empowered to exercise the powers of the employer and those who carry out casual work are exempt from the application of this Article.

#### Article (22)

The employer shall notify the Department of the vacant posts and work available with him, the conditions which the persons who may occupy or carry out these posts and works must satisfy, the wages fixed for any of these posts or works and the dates fixed for the occupancy or carrying out thereof within a period which shall not exceed a month from the date of the creation or availability of a vacancy or the provisioning of the work.

The employer shall return to the Department within seven days of contracting the registration certificate of the worker with whom he has" contracted accompanied by a statement including the type of work and amount of wage and the date fixed for the commencement of the employment.

#### Article (23)

Non-Qatari workers may not be employed otherwise than after approval of the Department and their obtaining of permits to work in the State in accordance with the rules and procedures to be specified by the Ministry.

The work permit shall be issued to the non-Qatari subject to the following conditions:-

The non-availability of a qualified Qatari worker registered in the registers of the Department and to carry out the work in respect of which the work permit is applied for.

The non-Qatari applying for the work permit shall be in possession of a residence permit.

The non-Qatari national shall be medically fit.

The validity period for the work permit shall be limited to the permitted residence period so that it may not exceed five years unless the approval of the Department is obtained.





The provision of this Article shall apply to the categories provided for in Sub Articles (3), (4),(5) and (6) of Article (3) of this law.

**Article (24)**

The form of the work permit and the necessary particulars therein shall be issued by a decision of the Minister.

**Article (25)**

The Minister may cancel the work permit granted to a non-Qatari worker in the following instances:-

1. If the worker fails to satisfy either of condition (2) or (3) provided for in Article (23) of this law.
2. If the worker discontinues the employment for a cause related to him without acceptable excuse for more than three months.
3. If the worker works for an employer other than the employer the worker has been granted the work permit to work with.
4. Dismissal of the worker on disciplinary grounds.

**Article (26)**

The proportion of the non-Qatari workers to the Qatari workers shall be determined by a decision of the Minister in each of the work. The Minister may prohibit the employment of non-Qatari workers in any of these sectors as the public interest may necessitate.

**Article (27)**

The employer who employs foreign experts or technicians shall train an appropriate number of Qatari workers to be nominated by the Department on the work carried out by the experts and technicians or employ assistant Qatari workers for them for the purpose of training and gaining expertise.

**Article (28)**

The employer may not recruit workers from abroad except through a person authorized to do so. As an exception to this provision the employer or his authorized representative may recruit workers from abroad for his own account after obtaining the approval of the Department. This exception includes (householders) who shall be exempted from obtaining the approval of the Department in respect thereto.

**Article (29)**

A natural or juristic person may not recruit workers from abroad for others unless he has obtained a license to do so.

The license shall be valid for two years renewable for a similar period or periods. The conditions of obtaining the license shall be determined by a decision of the Minister.

**Article (30)**

The application for the license to recruit workers from abroad for others shall be submitted to the Department on a form to be determined by a Decision of the Minister accompanied by the documents supporting the same in accordance with the provisions of this law and its implementing Decisions. The Department shall examine the application and its attachments and submit it to the Minister for his decision thereon within a period of 30 days from the date of its submission. The expiry of the said period without a decision on the application shall be deemed to be a refusal thereof.

**Article (31)**



The granting of the license to recruit workers from abroad for others shall be made by a Decision of the Minister and the Department shall notify the concerned party of the approval or disapproval to grant the license within one week from the date of its issuance.

If the application for the license is refused or the period provided for in the preceding article expires without a Decision on the application being made the applicant may appeal to the Minister within 15 days from the date of his being notified of the refusal decision or the expiry of the period referred to. The appeal shall be decided on within thirty days from the date of its submission. The decision of the Minister on the application shall be final and the expiry of this period without a decision on the appeal being made shall be considered as a refusal of the appeal.

**Article (32)**

The person who is licensed to recruit workers from abroad for others shall obtain the necessary commercial license for this purpose.

**Article (33)**

The person who is licensed to recruit workers from abroad for others shall be prohibited from doing the following:

1. To receive from the worker any sums representing recruitment fees or expenses or any other costs.
2. To carry out in the office any other business other than the recruitment of workers from abroad for others.

**Article (34)**

The recruitment of workers from abroad for others shall be made in accordance with a written contract between the licensed person and the employer in accordance with a model to be determined by a decision of the Minister.

The task of the licensed person shall be considered to have been completed immediately on the arrival of the workers and their delivery to the employer without prejudice to the obligations specified in the recruitment contract.

**Article (35)**

The person licensed to recruit workers from abroad shall be subject to the supervision of the Ministry and shall keep in the office the particulars, registers and other documents which shall be specified by a Decision of the Minister.

**Article (36)**

The procedures of licensing the recruitment and the rules and conditions of the works of the offices of recruitment of workers from abroad for other shall be determined by a decision of the Minister.

**Article (37)**

Fees shall be imposed on the following:-

The granting of the work permit and the renewal and replacement thereof.

The granting of the license to recruit workers from abroad and renewal and replacement thereof.

The attestation of the seals of companies and establishments, the service contract, the certificates and the other documents which are to be attested by the Ministry.

The fixing of these fees and the exemption therefrom shall be made by a resolution of the Council of Ministers.



## PART FOUR

### THE INDIVIDUAL LABOR RELATIONSHIPS

#### Article (38)

The Service Contract shall be made in writing and attested by the Department and shall comprise three copies, one copy to be delivered to each of the parties and the third copy to be deposited with the Department.

The Service Contract shall specify the terms concerning the labor relationship between its two parties and in particular shall contain the following:-

The name of the employer and place of his work.

The name, qualifications, nationality, profession and residence of the worker and the proof necessary for his identification.

The date of conclusion of the contract.

The nature and type of the work and place of contracting.

The date of commencement of the work.

The period of the contract if the contract is of a definite duration.

The agreed wage and the method and date of the payment thereof.

If the service contract is not made in writing the worker may prove the labor relationship and the rights which have arisen therefrom by all means of proof.

#### Article (39)

The service contract may contain a provision subjecting the worker to a probation period to be agreed on between the two parties provided that the probation period shall not exceed six months.

The worker shall not be subjected to more than one probation period with the same employer.

The employer may terminate the contract within the probation period if it has been proved to him that the worker is not capable of carrying out the work provided that the employer shall notify the worker thereof before at least three days from the date of termination.

#### Article (40)

If the service contract is of a limited duration, the duration thereof shall not be more than five years. This period may be renewed for a similar period or periods by agreement of the two parties.

If the contract has not been renewed and the parties thereto continue to abide by it after expiry of its duration without an explicit agreement, the contract shall be considered to have been renewed for unlimited duration on the same conditions provided for therein.

The renewed duration shall be considered to be an extension of the previous duration and the period of service of the worker shall be calculated as starting from the date of his entering the service of the employer for the first time.

#### Article (41)

If the subject-matter of the contract is the performance of a specific work, the contract shall expire on the performance of that work.

If the work is by its nature susceptible of being renewed and the performance of the contract continues after performance of the agreed work, the contract shall be considered to have been renewed for similar periods by agreement of the two parties.



Article (42)

The worker shall undertake the following:-

To perform the work by himself and exercise the care of the ordinary man in its performance.

To carry out the orders of the employer concerning the performance of the work if these orders do not include orders which contravene the law or the contract and if the carrying out of these orders does not subject the worker to danger.

Not to work for third parties for or without a wage.

To take care of the raw materials, means of production, products etc. which are in his possession or under his disposal and to take the necessary steps for their safe keeping and maintenance.

To carry out the safety and professional health instructions prescribed in the establishment.

To cooperate in the prevention of the occurrence of accidents in the place of work or in the alleviation of the results thereof.

To continuously procure the professional and cultural development of his skills and expertise in accordance with the regulations and procedures prescribed by the employer in participation with the concerned authority within the limits of available facilities.

Not to disclose the secrets of the employer even after expiry of the contract.

Not to use the work tools outside the place of work without permission of the employer and to keep such tools in the places designated therefore.

Not to accept gifts, remuneration, commission or sums in respect of performance of his duties otherwise than from the employer.

To return on the expiry of the contract the non-consumed tools or materials at his disposal.

Article (43)

Any condition in a service contract shall be void when it contains an undertaking by the worker to work for the rest of his life with the employer or to abstain from carrying out any craft or profession which may be carried out after leaving the work even if the contract is agreed before the coming into force of this law.

If the nature of the work allows the worker to know the clients of the employer or the secrets of the business of the establishment, the employer may stipulate that the worker shall not compete with him or participate in any undertaking competing with him after expiry of the contract. Such stipulation shall be valid only if it is restricted as to its duration and place and to type of the work to the extent necessary for the protection of the legitimate interests of the employer. The period of such undertaking shall not exceed two years.

Article (44)

The employer shall undertake to enable the worker to perform the work and to provide him with all things necessary therefore, and if the worker attends the place of work and is willing to perform the work but could not do so for reasons beyond his control, he shall be considered to have actually done the work and be entitled to the advantages accruing therefrom.

Article (45)

The employer may not ask the worker to perform other than the work agreed upon unless necessity so requires for the prevention of an accident or repair of what arises therefrom or in case of force majeure provided that the worker shall be paid the entitlement accruing therefrom.





As an exception from the foregoing, the employer may ask the worker to perform work other than the work agreed upon if it is temporary or if the work does not basically differ from the original work and if the request to perform that work does not entail an insult on the worker provided that the wage of the worker shall not be reduced.

#### Article (46)

The employer who employs ten or more workers shall make regulations for the organization of the work in his establishment. The coming in to force of these regulations and any amendments thereto shall be conditional on their production to the Department for the approval thereof. If the Department does not notify the approval of such regulations within one month from the date of their submission they shall be considered to have been approved.

Such regulations shall be posted at a conspicuous place in the establishment for the perusal thereof by the workers and shall not be effective against them until the expiry of 15 days from the date of the announcement thereof.

The Minister may by a decision determine the form of the regulations regulating the work for the guidance of the employers.

#### Article (47)

The employer shall keep a special file, for each worker where he shall deposit all papers and certificates concerning the worker and the decisions and instructions related thereto. The employer shall keep the said file for a period of at least one year after the expiry date of the service of the worker with him.

#### Article (48)

The employer shall maintain the following registers:-

1. The workers' register which shall in particular contain the names, nationalities, jobs, amounts of wage, date of commencement of work, marital status, academic and professional qualifications, leaves of the workers and the penalties inflicted upon him.
2. The wages' register, where the names of the workers in the order of their engagement in the work, the amounts of daily, weekly or monthly wages, or piece or production wages and their additions in respect of every worker, the additional wages paid to them, the amounts of deductions and the net wages received by every worker.
3. The register of total penalties where the monetary penalties are inflicted upon the workers and the total amount thereof shall be entered.
4. The register of work injuries where the work injuries sustained by every worker shall be entered.
5. The end of service register where the names of the workers whose services have been terminated, the dates and causes of the termination and the entitlements paid to them or to their heirs shall be entered.

#### Article (49)

If the service contract is of an indefinite duration any of the two parties thereto may terminate it without giving the reasons for the termination. In this case the party intending to terminate the contract shall notify the other party in writing as follows:-

1. In respect of the workers who receive their wages annually or monthly, the notification shall be given not less than one month prior to the date of the termination if the period of service is five years or less. If the period of service is more than five years, the notification period shall be at least two months prior to the date of termination.
2. In all other cases the notification shall be given in accordance with the following periods:
  - A) If the period of service is less than one year the notification period shall be at least one week.



- B) If the period of service is more than one year and less than five years the notification period shall be at least two weeks.
- C) If the service period is more than five years the notification period shall be at least one month. If the contract is terminated without observing these periods, the party terminating the contract shall be obligated to compensate the other party for an amount equivalent to the wage for the notice period or the remaining part thereof.

#### Article (50)

The employer shall pay the worker his wage in full for the notice period provided for in the preceding article, if the worker performs his work in the usual manner during the said period.

The employer shall give permission to the Qatari worker to absent himself from work for reasonable times to enable him to register his name in the register of the Department in order that the worker can avail himself of new employment. The worker shall notify the employer of the new employment immediately on obtaining there of and shall continue with the work thereafter till the expiry of the notification period.

#### Article (51)

The worker may terminate the service contract before its expiry date if the contract is of a definite duration and without giving reasons for the termination if the contract is of an indefinite duration and retains his full right to obtain the end of service gratuity in the following cases:

1. If the employer commits a breach of his obligations under the service contract or the provisions of this law.
2. If the employer or his responsible manager commits a physical assault or immoral act upon the worker or any of his family member.
3. If the employer or his representative has misled the worker at the time of entering into the service contract as to the terms and conditions of the work.
4. If continuance with the work endangers the safety and health of the worker provided that the employer is aware of the danger and does not take the necessary steps to remove it.

#### Article (52)

The service contract shall not terminate in any of the following two cases:

1. Death of the employer, unless the contract has been concluded for consideration related to the person or professional activities of the employer which cease upon his death.
2. The merger of the enterprise with another enterprise or transfer of its ownership or the right in its management to a person other than the employer for any reason. The successor shall be jointly liable with the former employer for the payment of the workers entitlements accruing from the latter.

#### Article (53)

The employer shall upon expiry of the service contract:

1. Give the worker upon his demand, free of charge, a service certificate indicating the date of his engagement in the employment, the date of expiry of his employment, the type of work he was performing and the amount of wage he was receiving.
2. Return to the worker the certificates, documents etc. which the worker deposited with the employer.

#### Article (54)

In addition to any sums to which the worker is entitled to upon the expiry of his service, the employer shall pay the end of service gratuity to the worker who has completed employment of one year or more. This gratuity shall be agreed upon by the two parties, provided that it is not less



The Minister may, by a Decision, issue models for such disciplinary regulations in accordance with the nature of the work for the guidance of the employers in the preparation of their own regulations.

The coming into force of the disciplinary regulations and the amendments thereto shall be subject to the approval of the Department within a month from the date of its submission thereto and if this period expires without objection to the regulations the regulations shall be deemed to have been approved.

The employer shall post these regulations at the place of work for the perusal thereof by the workers. The regulations shall only come into force upon the lapse of fifteen days from the date of their being posted up.

#### Article (59)

The disciplinary penalties which may be inflicted on the workers are:

1. Notification, which shall be deemed to have been achieved by a written letter to the worker containing a notification of the violation he has committed and requesting him not to repeat the commission thereof and warning him of the infliction of a severer penalty in case of repetition.
2. Deduction from the wage of the worker for a period not exceeding five days in respect of one violation.
3. Suspension from work together with non-payment of the wage for a period not exceeding five days in respect of one violation.
4. Suspension from work without payment or with reduced payment pending the adjudication upon the criminal charge attributed to the worker and if the worker is acquitted or if the charge against him has been dropped the suspension shall be deemed to have never taken place and the worker shall be paid his entitlements during the suspension period.
5. Postponement of the grant of annual increment for a period not exceeding six months or the non-payment therefrom in the establishments which maintain increments systems.
6. Postponement of promotion for a period not exceeding one year in the establishments which maintain promotion systems.
7. Dismissal from work with payment of the end of service gratuity.
8. Dismissal from work and non-payment of the end of service gratuity.

#### Article (60)

The sums which may be deducted from the wage of the worker in execution of penalties inflicted on him and the other deductions therefrom shall not exceed his wage for five days per month.

The employer shall record the total penalties inflicted on the worker in the register of the total penalties. The said register shall contain the name of the worker and the amount of deductions and the reason for the infliction and date of the penalty. The said register shall be subject to the inspection of the Work Inspection Organ.

The outcome of the deductions to be inflicted on the workers shall vest in the body which shall be specified by a Decision of the Minister. The Decision shall specify the manner of disposal of the deductions.



Article (61)

The employer may dismiss the worker without notice and without payment of the end of service gratuity in the following instances

1. If the worker assumes a false identity or nationality or submits false certificates or documents.
2. If the worker commits an act which causes gross financial loss to the employer provided that the employer shall notify the Department of the incident within twenty four hours from the time of his being aware thereof.
3. If the worker violates more than once the written instructions of the employer concerning the safety of the workers and the establishment despite his being notified in writing of the violation provided that these instructions shall be written and posted up in a conspicuous place.
4. If the worker fails more than once to carry out his essential duties under the service contract or this law despite his having been notified in writing thereof.
5. If the worker discloses the secrets of the establishment where he is employed.
6. If the worker is found during the working hours in a state of drunkenness or under the influence of a drug.
7. If the worker commits an assault on the person of the employer, the manager or one of his supervisors in the work during the work or by reason thereof.
8. If the worker repeats his assault on his colleagues in work despite his being warned in writing thereof.
9. If the worker absents himself from work without legitimate cause for more than seven consecutive days or fifteen days in one year.
10. If the worker has been finally sentenced for a crime involving immorality or dishonesty.

Article (62)

In inflicting the penalties on the violating workers the following shall be observed:

1. The worker shall not be accused of a violation after fifteen days of the employer being aware of the violation with the exception of the violations constituting criminal offences.
2. The worker shall not be penalized otherwise than for a violation directly related to the work whether committed during the work and in its place or outside.
3. The worker shall not be penalized before his being informed of the accusation against him and being inquired into in writing. The inquiry may be oral in the case of minor violations provided that the report of inquiry shall be filed in the record of the particular register of the worker. The minor violations referred to in this paragraph are violations the penalties whereof prescribed in the penalties regulations do not exceed the notice or deduction not exceeding the wage for one day.
4. There shall not be inflicted on the worker for the single violation not more than one penalty.
5. The disciplinary penalties that the employer may inflict on the workers shall not be inflicted except by the employer, his authorized representative or the manager of the establishment.
6. A penalty may not be inflicted for an act which has not been provided for in the penalties regulations.

Article (63)

The worker shall be notified of the penalty inflicted on him and if he declines to receive the notification, such notification shall be published in a conspicuous place in the place of work.





If the worker is absent from work he shall be notified of the penalty by a registered letter to his permanent address in the special file.

**Article (64)**

A worker shall, before his recourse to the competent tribunal, appeal to his employer against the penalty inflicted on him within seven days of being aware of such penalty. The appeal shall be decided upon within seven days of its submission. The appeal is considered rejected if this period lapses.

In the event of rejection of an appeal or if it is not decided upon within the above period, the worker may appeal to the Department against the penalty inflicted on him with seven days of the date of rejection.

The Department shall decide on the worker's appeal within seven days of the date of the registration of the appeal. The Department's decision shall be final.

As an exception the worker may appeal against the penalty of dismissal from work to the competent court.

If the court decides that the dismissal is arbitrary or in violation of the provisions of this law, it shall either annul the dismissal, orders the return the worker to his work and payment of his wages for the period he was not allowed to work in implementation of such penalty or payment of a suitable compensation. Such compensation shall include the wages and other benefits denied to him as a result of such dismissal.

**PART SIX  
Wages**

**Article (65)**

The Worker shall be entitled to the wages specified in the service contract and if the contract does not specify the wage the worker shall be entitled to the wage specified in the work regulations.

If the wage is not specified in accordance with the preceding paragraph the worker shall be entitled to a wage equivalent to the wage specified for work of a similar type in the establishment and otherwise in accordance with the custom applicable to the profession in the place of performance of the work and if there is no such custom the judge shall specify the wage in accordance with the requirements of justice.

**Article (66)**

The wages and other sums to which the worker is entitled shall be paid in the Qatari currency.

The wages of the workers employed on an annual or monthly wages shall be paid at least once in every month.

The wages of all other workers shall be paid once at least every two weeks.

The wages shall be paid to the worker himself within the working day' and during working hours in the usual place of work or any other place to be approved by the Department and may be transferred to the account of the worker with the bank to be agreed upon by the two parties or paid to the attorney appointed by the worker in writing.

The employer shall not be relieved from his obligation to pay the wage due to the worker unless he has actually transferred it to the bank or the worker or his attorney has signed in



acknowledgement of the receipt thereof in the register or receipt prepared for this purpose provided that the said documents shall include the details of the wage.

**Article (67)**

If the service contract is terminated for any reason the employer shall pay the wages and other sums to which the worker is entitled before the end of the day following the day on which the contract terminates unless the worker has abandoned the work without giving the notification provided for in Article (49) of this law. In this case the employer shall pay the wage and other sums to which the worker is entitled within a period which shall not exceed seven days from the date of the worker abandoning the work.

**Article (68)**

The employer shall pay to the worker before the worker takes his annual leave the wages to which the worker is entitled for the work he has performed up to the date of taking the leave in addition to the leave wages to which the worker is entitled.

**Article (69)**

The worker shall not be obligated to purchase foodstuff or other commodities from certain places or from the products of the employer.

**Article (70)**

Any part of the wage to which the worker is entitled may not be attached and the payment thereof may not be withheld except for the execution of a judicial decision.

In case of attachment in execution of a judgment the Sharia alimony debt shall have priority over all other debts and the total of the sums attached shall not exceed 35% of the wage of the indebted worker.

The employer may not charge any interest on the loan he may grant to the worker and shall not deduct more than 10% from the wage of the worker in settlement of the loan.

The total of the sums to be deducted from the wage of the worker in settlement of the deductibles and debts due from him shall not exceed 50% of his aggregate wage. If the percentage which shall be deducted from the wage of the worker within one month exceeds this percentage the deduction of the excess percentage shall be deferred to the following month or months.

**Article (71)**

If the worker causes the loss of, damage or destruction to machinery, products or equipment of the establishment as a result of his fault he shall be obligated to compensate the employer for the damage resulting therefrom provided that the obligation of the worker for the compensation shall be preceded by an enquiry.

The employer may deduct the value of the compensation from the wage due to the worker provided that the value of the compensation does not exceed the wage due to the worker for seven days in one month.

The worker may appeal against the decision of the employer on the valuation of the compensation to the Department within seven days from the date of his being notified thereof.

If the Department cancels the decision of the employer or evaluates a lesser compensation due from the worker the employer shall return to the worker the amount which he has deducted in excess without a right thereto within not more than seven days.

**Article (72)**

The wage of the worker during the annual or sick leave and his end of service gratuity shall be calculated on the basis of his basic wage on the date of entitlement and if the worker is employed



on a piece-by-piece work basis the entitlement shall be calculated on the basis of his average wages for the three months preceding the date of entitlement.

## PART SEVEN REGULATION OF THE WORKING HOURS AND LEAVE

### Article (73)

The maximum ordinary working hours shall be forty four hours per week at the rate of eight hours per day with the exception of the month of Ramadan when the maximum working hours shall be thirty six hours per month at the rate of six hours per day.

The time spent by the worker in transportation to and from the place of work and residence of the worker shall not form part of the working hours.

The working hours shall include an interval or more for prayer, rest and taking of meals which interval or intervals shall not be less than one hour and shall not be more than three hours. The said intervals shall not be taken into consideration in calculating the working hours in fixing the rest interval but the worker shall not work for more than five consecutive hours.

The Minister shall by a decision specify the types of work in respect of which the work may continue without stoppage for the purpose of rest.

### Article (74)

The workers may be required to work additional hours to the working hours specified in the preceding article provided that the actual working hours per day shall not exceed ten hours unless the work is necessary for the prevention of gross loss or dangerous accident or for the repair or alleviation of the consequences of the said loss or accident.

The employer shall pay to the worker for the additional working hours the rate of not less than the basic wage plus not less than 25% thereof.

The workers who work between 9pm and 6am shall be paid the basic wage plus not less than 50% thereof with the exception of the shift workers.

### Article (75)

The worker shall be allowed of a weekly paid rest which shall not be less than twenty-four consecutive hours and Friday shall be the weekly rest day for all workers with the exception of the shift workers. If the circumstances of the work necessitate the employment of the worker during the rest day the worker shall be compensated for the rest day by another day, and shall be paid for working that day the wage payable to him for the ordinary weekly rest day or his basic wage plus an increase of not less than 150%.

With the exception of shift workers a worker shall not be required to work more than two consecutive Fridays.

### Article (76)

The provisions of Articles 73, 74 & 75 of this law shall not apply to the persons occupying responsible positions if these positions confer upon the occupiers thereof powers exercisable by the employer over the workers.

The provisions of Article (73) shall not apply to the following categories:-

1. The workers carrying out preparatory and complementary works that shall be performed before or after the working time.
2. Guarding and cleaning workers.



3. The other categories of workers to be specified by a Decision of the Minister. The maximum working hours for these works shall be specified by a Decision of the Minister.

**Article (77)**

The employer shall post up on the main gates used by the workers in entering and in a conspicuous position of the working place a table of the closing or weekly rest day, the working hours and rest intervals for all categories of workers and shall notify the Department with a copy of such table.

**Article (78)**

The worker shall be entitled to annually, leave with full wage as follows:-

1. Three working days for Eid El-Fitr
2. Three working days for Eid Al-Adha
3. One working day for the Independence Day
4. Three working days to be specified by the employer. If the circumstances of the work require the employment of the worker during any such leave days the provisions of article (75) of this law shall be applied to him.

**Article (79)**

The worker who has completed one continuous year in the service of the employer shall be entitled to an annual leave with the pay provided for in Article (72) of this law. This leave shall not be less than three weeks for the worker whose service is less than five years and four weeks for the worker whose service is more than five years.

The worker shall entitle to a leave for the fractions of the year in proportion to the period of his service.

**Article (80)**

The employer shall fix the date- of the annual leave for the worker in accordance with the work requirements and may divide the leave with the consent of the worker provided that the division shall not be into more than two periods.

The employer may on a written application of the worker postpone not more than half of the annual leave to the year following the year of its entitlement.

**Article (81)**

The worker may not waive his entitlement to the annual leave and any agreement to the contrary shall be void.

The worker shall be entitled to payment in lieu of his annual leave equivalent to his wage for the leave days to which he is entitled if the contract is terminated for any reason before the worker takes his leave.

**Article (82)**

The worker shall be entitled to a sick leave with pay for every year of the years of his service. This sick leave shall not be granted unless after three months from the commencement of his engagement for the first time provided that the worker proves his sickness by a certificate from a physician approved by the employer.

The worker shall be paid his full wage if the sick leave does not exceed two weeks. If the sick leave extends thereafter the worker shall be paid half of his wage for other four weeks. The extension of the sick leave thereafter shall be without pay until the worker resumes his work or resigns or his service is terminated for health reasons. The service of the worker may be terminated at the end of the twelfth week of the sick leave if it has been proved by a report' issued by the competent physician that the worker is unable to resume his work at that time.





If the worker resigns from work because of the sickness and with the approval of the competent physician before the end of the six months to which the worker is entitled as a sick leave with pay the employer shall pay to the worker the balance of his entitlement. This provision shall also apply in case of death because of sickness before the end of the said six weeks.

The preceding provisions shall not prejudice the right of the worker to the remuneration to which he may be entitled for the period of his service and taking by the worker of the sick leave for the period of twelve weeks shall not be deemed to constitute an interruption of his continuous service.

#### Article (83)

The Muslim worker shall be entitled to leave without pay, not exceeding two weeks to fulfill his obligation to go to pilgrimage once during the period of his service.  
The employer shall specify the number of the workers who may be granted such leave annually in accordance with the work requirements subject to giving priority to the worker who has been in continuous service for a longer period whenever the circumstances of the work permit.

#### Article (84)

The worker shall not, during any of his leaves, work for another employer and if it has been proved to the employer that the worker has contravened this provision he may deprive him from his wage for the period of the leave and recover what he has already paid of that wage.

#### Article (85)

The employer may not terminate the service contract or notify the worker of the termination thereof during any of his periods of leave provided for in this law.  
The employer may not notify the worker of the termination of the contract if the notice period expires during any of such periods of leave.

## PART EIGHT

### EMPLOYMENT OF JUVENILES

#### Article (86)

A child who has not attained the age of sixteen may not be employed in a work of whatsoever nature and shall not be permitted to enter into any of the place of work.

#### Article (87)

A juvenile may not be employed without the consent of his father or guardian and the issuance of a special permission from the Department.

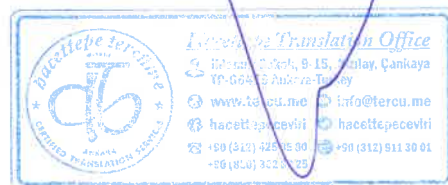
If the juvenile is a Qatari pupil an approval from the Minister of Education shall be obtained. The Juveniles shall not be employed in the works, where its nature and circumstance of the performance of which may cause damage to the health, safety or morals thereof. These works shall be determined by a decision of the Minister.

#### Article (88)

A Juvenile may not be employed before he has been medically examined by the competent medical authority and his fitness for the work he is required to perform has been proved.

The employer shall repeat the medical examination of the Juvenile at least once a year.

#### Article (89)



A Juvenile may not be employed between sunset and sunrise or on the days of rest or during the official holidays or for more than the normal working hours and may not be retained in the place of work for more than seven continuous hours.

**Article (90)**

The normal working hours for the Juvenile may not exceed thirty six hours per week at the rate of six hours per day with the exception of the month of Ramadan when the working hours shall not exceed twenty four hours per week at the rate of four hours per day.

The time which the Juvenile spends in transporting between his residence and place of work shall not be calculated in the working hours.

The working hours shall include one or more intervals for rest or taking meals so that the Juvenile may not work continuously for more than three consecutive hours. Such interval or intervals shall not be calculated as part of the working hours.

**Article (91)**

The employer shall keep in the file concerning the Juvenile his birth certificate, his medical fitness certificate and the certificate of the periodical medical examination conducted on him.

**Article (92)**

Every employer employing a Juvenile or more shall perform the following:-

1. Submit to the Department a statement showing the name and work of the Juvenile and date of his engagement.
2. Post up in a conspicuous place a clear statement of the working hours, the Juveniles employed by him and their intervals of rest.

**PART NINE**

**EMPLOYMENT OF WOMEN**

**Article (93)**

A working woman shall be paid a wage equivalent to the wage payable to a man if she performs the same work and shall be availed of the same opportunities of training and promotion.

**Article (94)**

Women shall not be employed in dangerous arduous works, works detrimental to their health, morals or other works to be specified by a Decision of the Minister.

**Article (95)**

Women shall not be employed otherwise than in the times to be specified by a Decision of the Minister.

**Article (96)**

A female worker who has been employed by an employer for a complete year shall be entitled to maternity leave with full pay for a period of fifty days. Such maternity leave shall include the period before and after the delivery provided that the period following the delivery shall not be less than thirty five days.

This leave shall be granted subject to a medical certificate issued by a licensed physician stating the probable date of delivery.



If the remaining period of the leave after delivery is less than thirty days the female worker may be granted a complementary leave from her annual leave. Otherwise the complementary period shall be deemed to be a leave without pay.

If the medical condition of the female worker prevents her from resuming her work after expiry of her leave referred to in the preceding paragraphs the female worker shall be deemed to be on leave without pay provided that the period of her absence from works shall not exceed sixty consecutive or interrupted days and provided that a medical certificate of her medical condition shall be produced from a licensed physician.

The obtaining by the female worker of the delivery leave shall not prejudice her entitlement to her other leave.

#### Article (97)

The nursing female worker shall be entitled in addition to her entitlement to the rest interval provided for in Article (73) of this law during the year following the year of delivery to a nursing interval which shall not be less than one hour per day. The fixing of the nursing times shall be made by the female worker.

The nursing interval shall be calculated as part of the working hours and shall not result in a deduction of wage.

#### Article (98)

The employer may not terminate the service contract of a female worker due to her marriage or obtaining the leave provided for in Article (96) of this Law. The employer may not notify of the termination of her service contract during this leave and may not send her a notification which expires during the said leave.

## PART TEN

### SAFETY, VOCATIONAL HEALTH AND SOCIAL CARE

#### Article (99)

The employer or his representative shall on the commencement of every worker's engagement inform him of the hazards of the work and the hazards which may occur thereafter and shall inform him of the safety measures to be taken for the protection therefrom and shall post up in a conspicuous place his detailed instructions concerning the means of observing vocational health and safety for protecting the workers from the hazards to which they are exposed during performance of their work.

#### Article (100)

The employer shall take all precautionary measures for protecting the workers during the work from any injury or disease that may result from the work performed in his establishment or from any accident, defect or breakdown in the machinery and equipment therein or from fire.

The employer may not burden the worker with or deduct from his wage any sum in return for his providing these precautionary means.

The Department shall in case of the employer omitting to take the precautionary measures referred to or in case of imminent dangers threatening the health or safety of the workers report the matter to the Minister for issuing a decision for the partial or total closure of the place of work or stoppage of one or more machines from work pending the elimination of the causes of the danger.



In such case the employer shall undertake to pay the wages of the workers in full during the period of closure or suspension.

**Article (101)**

The worker shall not commit any action or omission with the intention of hampering the execution of the instructions of the employer concerning the conservation of the health of the workers or securing their safety or with the intention of damaging or breaking down of any appliances or equipment prepared for this purpose.

The worker shall use the protection devices and the uniform prepared as provided to him by the employer and shall obey all instructions of the employer aiming at protecting the worker from injuries and diseases.

**Article (102)**

The Minister shall after coordination with the competent authority issue the necessary decisions for regulating the appliances concerning the vocational health and safety in the establishments and specifying and regulating the services and precautionary measures that are necessary for protecting the workers during the work from the dangers of the work and equipment and means and levels thereof and for the regulation of the means of protection from the vocational diseases.

**Article (103)**

The employer shall take the measures capable of securing the hygiene and good ventilation in the places of work and shall provide it with the suitable lighting and potable water, hygiene and drainage, in accordance with the regulations and decisions to be issued by the competent authorities in this respect.

**Article (104)**

The employer employing a number of workers ranging from five to twenty-five shall prepare for them a first aid box furnished with the medicines tools and equipment to be specified by the competent medical authority. The box shall be kept in a conspicuous place in the establishment and shall be available to the workers. The use of the box shall be entrusted to a worker trained in providing first-aid medical services.

If the number of the workers exceeds twenty-five workers a box shall be specified for every group of workers ranging from five to twenty-five workers.

If the number of the workers in the establishment exceeds hundred workers the employer shall appoint a full-time medical nurse in the established in addition to the first-aid box.

If the number of the workers exceeds five hundred workers the employer shall designate to them a clinic employing at least a physician and a nurse.

**Article (105)**

The periodical medical check-ups shall be carried out on the workers exposed to the dangers of infection with the vocational diseases in all activities of the work at intervals appropriate to the hazards involved in the work in accordance with the measures to be specified by the competent authorities specifying the types of such check-ups and the intervals in which they shall be carried out.

The employer shall keep the results of these check-ups in the files concerning the workers.

If the result of the check-up shows the infliction of the worker with one of the occupational diseases the employer shall notify the Department thereof within three days from the date of his knowing the result of the check-up.

**Article (106)**



The employers employing workers in locations distant from the cities and to which the usual means of transportation are not available shall provide them with the following services:-

1. Suitable means of transportation or suitable accommodation or both.
2. Potable water
3. Suitable foodstuff or the means of obtaining thereof.

The said locations shall be specified by a Decision of the Minister.

#### Article (107)

The employer employing fifty workers or more shall provide- them with the social services to be specified by a Decision of the Minister\_ taking into consideration the location of the work, the circumstances thereof and the number of the workers in the establishment.

### PART ELEVEN WORK INJURIES AND COMPENSATION THEREOF

#### Article (108)

If the worker dies while on duty or because of the work or sustains a work injury the employer or his representative shall immediately notify the police and the Department of the incident. The notification shall include the name, age, profession, address and nationality of the worker and a brief description of the incident, the circumstance where it took place and the actions taken for aiding or curing the worker.

The police shall upon receipt of the information undertake the necessary enquiries and the record shall contain the statements of the witnesses and the employer or his representative and the statements of the injured if his condition so permits and the record shall explain the relationship of the incident to the work.

The police shall upon completion of the inquiry send a copy of the record to the Department and a copy to the employer. The Department may require completion of the enquiry if it deems necessary.

#### Article (109)

The worker who sustains a work injury shall be entitled to receive medical treatment appropriate to his condition at the cost of the employer in accordance with the decision of the competent medical authority.

The worker shall receive his full wage during the treatment period or the period of six months whichever is nearer. If the treatment continues for a period exceeding six months the worker shall be paid half of his wage until his recovery or proof of his permanent disability or death whichever is nearer.

#### Article (110)

The heirs of the worker who dies because of the work and the worker who sustains a work injury resulting in a partial or total permanent disability shall be entitled to receive compensation. The amount of compensation in case of death of the worker because of the work shall be calculated in accordance with the provisions of Islamic Sharia.

The work injury resulting in a total permanent disability shall be considered as a death of the worker. The proportion of the partial permanent disability to the permanent total disability shall be fixed in accordance with the schedule (2) of this Law and the amount of compensation in this





**Article (116)**

The workers working in an establishment where the number of Qatari workers is not less than hundred workers may form a committee from amongst themselves to be named "the Workers Committee" and more than one committee in the establishment may not be formed.

The workers committees in the establishments engaged in one trade or industry or similar or interrelated trades or industries are entitled to form a general committee from amongst themselves to be named the General Committee for the Workers of Trade or Industry.

The general committees of the workers of the various trades and industries may form amongst themselves a general union to be named the "General Union of the Workers of Qatar".

The membership in the two committees referred to and in the General Union of the Workers of Qatar shall be confined to the Qatari workers. The Minister shall specify the conditions and procedures for the formation of the workers organizations referred to and the membership therein and the way of carrying out their business and the interrelated and similar trades and industries.

**Article (117)**

The Workers Organizations shall have juristic personality upon their formation in accordance with the provisions of this law.

**Article (118)**

The Workers Organizations shall assume the taking care of the interests of their members and protection of their rights and their representation in all matters related to the affairs of the work.

**Article (119)**

The Workers Organizations are prohibited from the following:-

1. The exercise of any political or religious activities.
2. Preparation, printing or distributing any materials insulting to the State or the government or the status quo thereof.
3. Entering into any financial speculations of whatsoever nature.
4. Accepting of gifts or endowments except with the approval of the Ministry.

The Minister may dissolve any Organization if it commits any of the foregoing prohibited matters or works outside the purpose.

**Article (120)**

The workers may go on strike if amicable settlement of the dispute between them and the employer becomes impossible in accordance with the following measures:-

1. Approval of three fourths of the General Committee of the workers of the trade or industry.
2. Giving to the employer a period of not less than two weeks before commencing the strike and securing approval of the Ministry after coordination with the Minister of Interior Affairs in respect of the time and place of the strike.
3. Provided that there is no detriment to the property of the State and of the individual and their security and safety.
4. Prohibition of the strike in vital public utilities such as petroleum and gas related industries, electricity, water, seaports, airports, hospitals and transportation.



5. Non-resort to strike before the amicable settlement between the workers and employer by conciliation or arbitration in accordance with the provisions of this law becomes impossible.

**Article (121)**

The workers organizations shall lay down their statutes in accordance with the models to be determined by a Decision of the Minister shall contain in particular the following:-

1. The conditions of the membership and the instances of its termination.
2. The rules and procedures of nomination and election.
3. The sources of financing the organization and the amount of subscriptions by the members.
4. The expenditure of the funds of the organizations, the control over their financial transactions and the registers that shall be kept for this purpose.
5. The rules and procedures for dissolving the organization and disposal of their properties.

**Article (122)**

The employer shall not compel the worker to join or not to join any of the workers organizations or to refrain from implementing their decisions.

**Article (123)**

The General Union of the workers of Qatar may, after approval of the Ministry, join any Arab or International Organizations working in the field of the Workers Organizations.

**PART THIRTEEN**

**JOINT COMMITTEES, NEGOTIATION AND COLLECTIVE AGREEMENTS.**

**Article (124)**

In any establishment where thirty or more workers are working there may be formed a joint committee embodying representatives of the employer and workers.

The number of members of the joint committee shall be four if the number of the workers of the establishment is two hundred or less and six if the number of the workers of the establishment is more than two hundred and less than five hundred and shall be eight if the number of the workers is more five hundred or more.

Half of the members shall represent the employer and the other half shall represent the workers.

**Article (125)**

The employer shall nominate his representatives in the committee from amongst the employees who shall legally represent him or those to whom he delegates some of his management powers.

The nomination of the representatives of the workers in the committee shall be as follows:-

1. If there is a "Workers' Committee" in the establishment it shall assume the nomination of the workers representatives in the joint committee from amongst its members.
2. If there is no "Workers' Committee" in the establishment the workers therein shall nominate their representatives in the joint committee through direct election.

The Minister shall issue a decision regulating the conditions and procedures of election.

**Article (126)**



The joint committee shall deal with the study and discussion of all matters related to the work in the establishment and in particular:

1. Regulation of work
2. The means of increasing and developing the production and enhancing the productivity.
3. The training programmes of the workers.
4. The means of protection from dangers and the improvement of the standards of compliance with the rules of safety and occupational health.
5. The development of the general culture of the workers.
6. The development of the social services in the establishment.
7. The studying of and endeavors to settle the individual and collective disputes in the establishment.

The committee shall submit its recommendations on these matters to the employer to consider whether they can be implemented.

#### Article (127)

The employers and workers have the right to conduct collective negotiation and conclude joint agreements on all matters related to the work.

The Minister shall issue a Decision on the regulation of the rules and procedures of collective negotiation and the method of representation of the parties therein and the rules regulating the joint agreements as to conclude, contents, scope, the means of acceding them, the duration and interpretation thereof and the disputes which may arise from its implementation.

### PART FOURTEEN COLLECTIVE DISPUTES

#### Article (128)

A collective labour disputes is any dispute between the employer and the whole of his workers or some of them thereof or between a group of employers and their workers or a group of them the subject matter of which is related to an interest common to all workers or to a group of them in a certain establishment, professional or certain craft or in a certain professional sector.

#### Article (129)

If any dispute arises between the employer and some or all of his workers the two parties to the dispute shall try to settle it between themselves and if there is a joint committee in the establishment the dispute shall be referred to it for settlement.

If the two parties fail to settle the dispute the following steps shall be taken:-

1. The workers shall submit their complaint or claim in writing to the employer with a copy thereof to the Department.
2. The employer shall reply in writing to the complaint or claim of the workers within a week from his receiving the same and shall send a copy of the reply to the Department.
3. If the reply of the employer does not lead to the settlement of the dispute the Department shall try to settle the dispute through its mediation.

#### Article (130)



If the mediation of the Department does not lead to the settlement of the dispute within fifteen days from the date of the employer's reply the Department shall submit the dispute to a conciliation committee for its decision thereon.

The conciliation committee shall be formed of:

1. A chairman to be appointed by a decision of the Minister.
2. A member to be nominated by the employer.
3. A representative member of the workers to be nominated in accordance with the provisions of the second paragraph of Article

The committee may be assisted by consultation with any of the specialists before deciding on the dispute and shall issue its decision on the dispute within a week from the date of its submission thereto.

The decision of the committee shall be binding on the two parties to the dispute if the parties had agreed in writing to referring the dispute to the committee before its meeting to decide on the dispute and if there is no such an agreement in this respect the dispute shall be referred to an arbitration committee within fifteen days and the arbitration shall be mandatory for the two parties.

#### Article (131)

The arbitration committee shall be formed under the presidency of a Judge and the membership of:

1. A representative of the Ministry to be nominated by the Minister.
2. A representative of Qatar Chamber of Commerce and Industry to be nominated by the chairman of the chamber.
3. A representative of the workers to be nominated by the "General Union of the Workers of Qatar".

#### Article (132)

The arbitration committee shall adjudicate upon the collective labour disputes and render final awards on a majority basis. In case of equality of votes the chairman of the committee shall have a casting vote.

The committee in carrying out its duties may pursue all papers, documents and all evidence and may compel any- person possessing these papers, documents and evidence are to produce the same and may enter the establishment for conducting necessary inquiry and take all necessary procedures for settling the disputes.

#### Article (133)

An employer may not close the place where he is employing the workers or stop the work or refuse to continue to employ any worker by reason of a dispute that has not been decided on by the conciliation or arbitration committee.

#### Article (134)

The -Minister shall issue the decisions regulating the duties of the conciliation and arbitration committees.

## PART FIFTEEN INSPECTION OF WORK

#### Article (135)



There shall be established in the Department an organ to be named as the "Work Inspection Organ" aiming at the supervision of the application of the legislations concerning the protection of workers and shall have sub organs in the various parts of the State.

The inspection organ shall be formed of a sufficient number of administrative officials specified by a decision of the minister. These officials shall be named Work Inspectors and the assistance of specialists in the various specializations may be called whenever necessary.

**Article (136)**

The Work Inspectors shall before commencement of their duties take an oath before the Minister to respect the law and perform their duties in good faith and with due diligence and not to divulge the secrets or industrial patents or other secret of which they become aware by virtue of their positions even after termination of their employment.

**Article (137)**

The work inspectors deputized by a decision of the Attorney General in agreement with the Minister, shall have the power of law enforcement officers as regards the implementation of the provisions of this law and decisions made thereto. They shall bear identity cards proving their competence and shall produce such cards to the employers when they perform the inspection.

**Article (138)**

The Work Inspectors shall have the following authority:-

1. To enter the places of work during the working hours during the day or at night without prior notification for inspecting the registers, books, files or any other documents related to the workers, for ensuring their compliance with the applicable legislations and detecting proofing actions violating such legislation.
2. To obtain samples of the materials used and dealt with in the establishment and to inspect the machinery and various fittings for assuring the availability of sufficient and effective means for protecting the workers from health hazards and work dangers and notify the employer or his representative of any samples or materials taken or used for this purpose.
3. To inspect the residence of the workers for assuring their compliance with the required health conditions.
4. To inquire from the employer or his representative or any of the workers individually or in the presence of witnesses on any of the matters related to the implementation of this law.

**Article (139)**

The employer or his representative shall facilitate the performance by the Work Inspectors of their duties and shall provide them with the correct information on any matter related to the performance of their duties and shall obey their request to him to attend whenever he is requested to do so.

**Article (140)**

The Work Inspectors may take the following actions:-

1. Providing consultation and guidance to the employer or his representative as to the manner of alleviation of the contravention.
2. To give notification to the employer to alleviate the contravention specifying the type of contravention and the period needed for its alleviation.
3. To prepare a record of the contravention and submit the same to the Department for taking the necessary action in respect thereof.





Article (141)

The Ministry shall prepare an annual report on the work inspection in the State including all matters related to the supervision by the Ministry over the implementation of this law and in particular the following matters:-

1. Information on the provisions regulating the inspection.
2. Information of the number of Work Inspectors.
3. Statistics of the establishments which are subject to the inspection, the number of workers therein and the number of inspection visits carried out by the inspectors thereto and the number of violations detected, the penalties inflicted in respect of such violations and the work injuries.

The Ministry shall publish the report in the manner it deems appropriate.

Article (142)

The Minister shall issue a Decision on the regulation of the inspection and its procedures and the Department shall prepare the forms of the inspection, visit reports and the reports of the detection and proof of violations and notifications and the inspection registers etc.

PART SIXTEEN  
PENALTIES

Article (143)

Without prejudice to any severer penalty provided for in any other law the violations provided for in the following articles shall be penalized by the penalties provided for in any of them. And the penalty of fine shall multiply in accordance with the number of workers in respect of whom violations are committed.

Article (144)

Whoever violates the provisions of Articles 7, 12, 19, 21, 22, 23, 27, 28, 35, sub-article 2 of Article 39, Articles 46, 47, 48, 57, 58, 73, 74, 75, 77, 91, 92, 95, 97, 99, 106, 115 and 139 of this law shall be punished with a fine of not less than two thousand Riyals and not more than five thousand Riyals and not more than five thousand Riyals.

Article (145)

Whoever violates the provisions of Articles 29, 33, 86, 87, 88, 89, 90, 93, 94, 103, 104, 105, 108, 122 and 133 of this law shall be penalised with imprisonment for a period not exceeding one month and with a fine of not less than two thousand Riyals and not exceed six thousand Riyals or with any of these two penalties.

And in the violations relating to the recruitment of workers from abroad for the account of third parties the court may in addition to the penalties provided for in the preceding paragraph order the closure of the office and the cancellation of the license.

Article (146)

Whoever refuses to implement the conciliation or arbitration award shall be punished with a fine of not less than five thousand Riyals and not more than ten thousand Riyals.

