



قرار وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان رقم (7) لسنة 2005 بإصدار نموذج لائحة الجزاءات 7 / 2005

عدد المواد : 2

فهرس الموضوعات

المواد (1-2)

وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان،
بعد الاطلاع على قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004،
وعلى القرار الأميري رقم (29) لسنة 1996 بشأن قرارات مجلس الوزراء التي ترفع للأمير للتصديق عليها
وإصدارها،
وعلى اعتماد مجلس الوزراء لمشروع هذا القرار في اجتماعه العادي الثالث لعام 2005، المنعقد بتاريخ
2/2/2005،
قرر ما يلي :

المواد

المادة 1

تكون لائحة الجزاءات وفقاً لنموذج المرفق بهذا القرار، لاسترشاد أصحاب الأعمال به في إعداد لوائحهم .

المادة 2

على جميع الجهات المختصة، كل فيما يخصه، تنفيذ هذا القرار ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان

فلاح بن حاسم بن جبر آل ثاني

الرجاء عدم اعتبار المادة المعروضة أعلاه رسمية

الميزان – البوابة القانونية القطرية

قرار وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان رقم (7) لسنة 2005 بإصدار نموذج لائحة الجزاءات

نموذج - نموذج لائحة الجزاءاتمادة...

نموذج

لائحة الجزاءات

مادة (1)

تعتبر أحكام هذه اللائحة استرشادية، ولكل منشأة خاضعة لقانون العمل المشار إليه وضع لائحة المخالفات والجزاءات بما يتناسب وظروف العمل وطبيعته في المنشأة، وكذلك ما يستجد من مخالفات يترأى للمنشأة توقيع جزاءات بشأنها، مع مراعاة التصديق عليها من إدارة العمل.

مادة (2)

يتم الاسترشاد بالجزاءات المرفقة بهذه اللائحة، بحسب نوع المخالفة، والجزاء المناسب لكل منها ودرجته بحسب تكرار المخالفة. تمثل الجزاءات الواردة بهذه اللائحة الحد الأقصى لما يجوز توقيعه، دون إخلال بحق إدارة المنشأة في النزول عن هذه الحدود القصوى بما يتناسب مع ظروف العمل.

مادة (3)

لا تخل المساءلة التأديبية بحق المنشأة في طلب إقامة الدعوى الجنائية ضد المخالف أو الدعوى المدنية للحصول على حقوقها عند الاقتضاء.

مادة (4)

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال هي:

- 1- الإنذار، ويتحقق بخطاب مكتوب يوجه إلى العامل، يتضمن إخطاره بالمخالفة التي ارتكبها، ويدعوه إلى عدم تكرارها، ويحذره بتوقيع جزاء أشد في حالة العود.
- 2- الخصم من أجر العامل لمدة لا تزيد على خمسة أيام عن المخالفة الواحدة.
- 3- الوقف عن العمل مع حرمان العامل من الأجر لمدة لا تزيد على خمسة أيام عن المخالفة الواحدة.
- 4- الوقف عن العمل دون أجر أو بأجر مخفض لحين البت في التهمة الجنائية المنسوبة إليه، وإذا ثبت براءة العامل من التهمة أو تم حفظها، اعتبر الوقف كأن لم يكن، ويتم دفع ما يكون مستحقاً للعامل من أجر عن مدة الوقف.
- 5- تأجيل منح العلاوة السنوية لمدة لا تزيد على ستة أشهر، أو الحرمان منها، وذلك في المنشآت التي يوجد فيها نظام للعلاوات.
- 6- تأجيل الترقية لمدة لا تزيد على سنة واحدة، وذلك في المنشآت التي يوجد فيها نظام للترقية.
- 7- الفصل من العمل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة.
- 8- الفصل من العمل مع الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة.

مادة (5)

يجوز لصاحب العمل تشديد الجزاء إذا تكررت نفس المخالفة لأكثر من أربع مرات قبل مضي ستة أشهر على تاريخ ارتكاب المخالفة الأولى. أما إذا وقعت المخالفة بعد مضي ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق عن مخالفة من نوعها اعتبرت المخالفة الجديدة الأولى.

مادة (6)

يراعى في توقيع الجزاءات على العمال المخالفين ما يلي:

- 1- لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على علم صاحب العمل بها أكثر من خمسة عشر يوماً باستثناء المخالفات التي تشكل

جرائم جنائية.

- 2- لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا عن مخالفة ترتبط ارتباطاً مباشراً بالعمل، سواء وقعت أثناء العمل وفي مكانه، أو خارجهما.
- 3- لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه بما نسب إليه والتحقيق معه كتابة، ويجوز أن يكون التحقيق شفاهة في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المقرر لها في لائحة الجزاءات الإنذار أو الخصم بما لا يزيد على أجر يوم واحد، على أن يثبت ذلك في محضر يودع في الملف الخاص بالعامل.
- 4- لا يجوز أن يوقع أكثر من جزاء واحد على العامل عن المخالفة الواحدة.
- 5- لا يجوز توقيع الجزاءات التأديبية التي يختص صاحب العمل بتوقيعها على العامل، إلا من قبل صاحب العمل أو وكيله المفوض، أو مدير المنشأة.
- 6- لا يجوز توقيع جزاء تأديبي عن فعل لم يرد في هذه اللائحة.
- 7- لا يجوز أن يزيد الخصم من أجر العامل بشأن المخالفة الواحدة على أجر خمسة أيام.
- 8- لا يجوز أن يزيد ما يقتطع من أجر العامل تنفيذاً للجزاءات التأديبية الموقعة عليه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.
- 9- لا يجوز أن يزيد جزاء الوقف عن العمل مع حرمان العامل من الأجر على خمسة أيام عن المخالفة الواحدة.

مادة (7)

يخطر العامل بالجزاء الموقع عليه كتابة، فإذا امتنع عن تسلّم الإخطار يعلن الجزاء في مكان ظاهر في محل العمل. وإذا كان العامل غائباً عن العمل، فيخطر بالجزاء بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول على عنوانه الثابت في ملفه الخاص.

مادة (8)

على العامل قبل الطعن في الجزاء الموقع عليه أمام المحكمة المختصة، التظلم إلى صاحب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ علمه به، ويتم البت في التظلم خلال سبعة أيام من تاريخ تقديمه، ويعتبر فوات هذه المدة دون البت فيه رفضاً له. وفي حالة رفض التظلم أو عدم البت فيه خلال المدة المشار إليها، فللعامل التظلم إلى إدارة العمل من الجزاء الموقع عليه خلال سبعة أيام من تاريخ الرفض. ويجب على الإدارة البت في تظلم العامل خلال سبعة أيام من تاريخ تقديمه إليها، ويكون قرارها نهائياً، ويعتبر فوات هذه المدة دون البت في التظلم رفضاً له. واستثناءً من ذلك، يجوز للعامل الطعن في جزاء الفصل من العمل أمام المحاكم المختصة. وإذا تبين للمحكمة أن فصل العامل كان تعسفياً أو مخالفاً لأحكام قانون العمل المشار إليه، قضت إما بإلغاء جزاء الفصل وإعادة العامل إلى عمله واستحقاقه للأجر عن الفترة التي حرم فيها من العمل تنفيذاً لهذا الجزاء، أو تعويض العامل تعويضاً مناسباً، ويدخل في تقدير التعويض الأجر والمزايا الأخرى التي حرم منها العامل نتيجة هذا الفصل.

مادة (9)

إذا تسبب العامل بخطئه في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات أو منتجات أو معدات المنشأة، التزم بتعويض صاحب العمل عن الضرر الناشئ عن ذلك، على أن يسبق إلزام العامل بالتعويض إجراء تحقيق. ويجوز لصاحب العمل اقتطاع قيمة التعويض من أجر العامل بحيث لا يزيد ما يقتطع من أجر العامل مقابل التعويض على أجر سبعة أيام في الشهر. وللعمال أن يتظلم من تقدير صاحب العمل للتعويض أمام إدارة العمل، خلال سبعة أيام من تاريخ تبليغه بتقدير التعويض. وللإدارة الحق في إلغاء قرار صاحب العمل أو تخفيض التعويض، وفي هذه الحالة يجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما قد يكون قد اقتطعه بالزيادة دون وجه حق، خلال سبعة أيام على الأكثر.

مادة (10)

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

- 1- إذا انتحل العامل شخصية أخرى أو ادعى جنسية غير جنسيته أو قدم وثائقاً أو شهادات مزورة.
- 2- إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الإدارة بالحادث خلال مدة لا تتجاوز نهاية يوم العمل التالي من علمه بوقوعه.
- 3- إذا خالف العامل، أكثر من مرة، التعليمات الخاصة بالمحافظة على سلامة العمال والمنشأة، رغم إنذاره كتابة، وبشرط أن تكون تلك التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر.

- 4- إذا أخل العامل أكثر من مرة بأي من التزاماته الجوهرية المقررة في عقد العمل أو بموجب قانون العمل، رغم توجيه إنذار كتابي إليه.
- 5- إذا أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها.
- 6- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بَيِّن أو تحت تأثير مخدر.
- 7- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير أو أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.
- 8- إذا تكرر اعتداء العامل على زملائه أثناء العمل رغم إنذاره كتابة.
- 9- إذا تغيب العامل عن العمل بدون سبب مشروع أكثر من سبعة أيام متصلة أو خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة.
- 10- إذا أدين العامل بحكم نهائي في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة.

مادة (11)

على صاحب العمل قيد حصيلة الجزاءات التي توقع على العامل في سجل يسمى "سجل حصيلة الجزاءات"، يثبت فيه اسم العامل ومقدار الخصم، وسبب توقيع الجزاء عليه، وتاريخه.