

## घरेलु कामदारसँग सम्बन्धित मिति २२.०८.२०१७ (२०७४।०५।०६) मा जारी

### कतारी कानून संख्या १५

हामी कतार राज्यको अमीर तामिम बिन हमद अल थानीले

संविधान, र

सन् १९९० को कानून संख्या १३ र त्यसको संशोधन जसले देवानी एवं व्यापारिक कारवाही कानून जारी गरेको छ,

सन् २००४ को कानून संख्या १४ ले जारी गरेको श्रम कानून र त्यसलाई संशोधन गर्ने कानूनहरु,

सन् २०१७ को कानून संख्या १ ले संशोधन गरेको सन् २०१५ को कानून संख्या २१ जसले आप्रवासीहरुको प्रवेश, बहिर्गमन र बसोबासलाई नियमन गर्दछ,

प्रशासनिक विकास, श्रम र सामाजिक मामिला मन्त्रीको प्रस्ताव, एवं

मन्त्रीपरिषदले पेश गरेको मस्यौदा कानूनको गहन अध्ययन गरी, तथा

शौरा परिषद (सल्लाहकार सभा) को परामर्श लिएपश्चात

देहायको कानून जारी गरेका छौं :

#### दफा १

प्रसंगले अन्यथा अर्थ लगाएको अवस्थामा बाहेक यस कानूनका प्रावधानलाई लागू गर्ने क्रममा देहायका शब्द र वाक्यांशहरुले देहायको अर्थ दिनेछन् :

**मन्त्रालय** : यो भनेको प्रशासनिक विकास, श्रम र सामाजिक मामिला मन्त्रालय हो ।

**मन्त्री** : प्रशासनिक विकास, श्रम र सामाजिक मामिला मन्त्री ।

**विभाग** : यो मन्त्रालय अन्तर्गतको सक्षम प्रशासनिक विभाग हो ।

रोजगारदाता : घरेलु कामदारलाई रोजगारी दिने प्राकृतिक व्यक्ति ।

घरेलु कामदार : ज्यालाको बदलामा रोजगारदाताको व्यवस्थापन र सुपरिवेक्षणमा घरेलु काम गर्ने प्राकृतिक व्यक्ति । जस्तै : सवारीचालक, बालसेविका, भान्से, माली र यस्तै अन्य कार्य गर्ने कामदार ।

घरेलु कार्य : रोजगारदाता वा आफूसँगै बस्ने व्यक्तिको सेवामा घरेलु कामदारले गरेको काम ।

श्रम करार : रोजगारदाता र कामदारबीच सम्पन्न एक करार जसको प्रभावस्वरूप निज कामदारले आफ्नो रोजगारदाताले तोकिएका सबै घरेलु कार्यहरू ज्यालाको बदलामा गर्नका निम्ति प्रतिबद्ध हुन्छ ।

ज्याला : कुनै कामदारलाई रोजगारदाताले कामको बदलामा भुक्तानी गरेको मौद्रिक वा नगदी ज्याला ।

## दफा २

यस कानूनका प्रावधानसँग नबाभिएको हदसम्म विदेशी कामदारको हकमा लागू हुने प्रावधानहरू घरेलु कामदारको भर्ती, तिनको चिकित्सकीय परीक्षण र आवास अनुमतिका सम्बन्धमा पनि समान रूपमा लागू हुनेछन् ।

## दफा ३

श्रम करार गरेदेखि बाहेक कुनै पनि घरेलु कामदारलाई काममा लगाउन सकिने छैन । यस्तो श्रम करार विभागले लेखीदिई ३ प्रतिमा प्रमाणित गरिदिएको हुन्छ । दुवै पक्षलाई एक-एक प्रति बुझाई तेश्रो प्रति विभागमै जम्मा गरिनेछ ।

श्रम करार अरबी भाषामा लेखिनेछ । कुनै अर्को भाषाको अनुवादलाई परिशिष्टको रूपमा राख्न सकिनेछ। यी दुईथरि पाठमा कुनै अन्तर देखिएमा अरबी भाषामा लेखिएको पाठलाई नै आधिकारिक मानिनेछ ।

श्रम करारमा दुवै पक्षबीच रहने रोजगार सम्बन्धका बारेमा प्रावधानहरू समावेश हुनेछन् । खासगरी, यसमा निम्न व्यहोरा सामेल हुनेछ :

१. रोजगारदाताको नाम, राष्ट्रियता र आवासको स्थान ।

२. घरेलु कामदारको नाम, राष्ट्रियता र आवासको स्थान ।

३. करार गरिएको मिति ।
४. घरेलु कामदारलाई तोकिएको कामको प्रकार र प्रकृति ।
५. काम शुरु गरेको मिति र परीक्षण काल ।
६. करारको अवधि, नवीकरणका शर्तहरू र करारको समाप्ति ।
७. सहमति गरिएको ज्याला, भुक्तानीको विधि र मिति ।
८. यस कानूनमा उल्लेखित अन्य कुनै प्रावधान वा व्यहोरा ।

#### दफा ४

श्रम कानूनका माथि उल्लेखित प्रावधानको अधीनमा रही प्रमाणित कुनै एक भर्ती कार्यालयले विदेशबाट घरेलु कामदारलाई भर्ना गर्नेछ । यसको अपवादस्वरूप रोजगारदाता वा निजबाट अख्तियारप्राप्त व्यक्तिले विभागको स्वीकृति लिएर आफ्नै जिम्मामा विदेशबाट घरेलु कामदारलाई भर्ती गर्नसमेत सक्नेछन् ।

#### दफा ५

महिला र पुरुष दुवैका हकमा १८ वर्षभन्दा कम र ६० वर्षभन्दा बढी उमेरका घरेलु कामदारलाई विदेशबाट भर्ती गर्न बन्देज लगाइएको छ । मन्त्री वा निजबाट अख्तियारप्राप्त व्यक्तिलाई भर्ती हुने कामदारको अधिकतम उमेर हदमा छुट दिने अधिकार हुनेछ ।

#### दफा ६

घरेलु कामदारलाई तलबी परीक्षणकालको सुविधा प्राप्त हुनेछ । मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट यस्तो परीक्षणकालको अवधि र नियम तोकिएको छ ।

#### दफा ७

रोजगारदाता देहायका कुराका लागि आफैँ जिम्मेवार हुनेछ :

१. घरेलु कामदारलाई उपयुक्त आवास, खाना, कार्यसम्पादनको सिलसिलामा वा सोको परिणामस्वरूप विरामी वा घाइते भएको अवस्थामा उचित स्वास्थ्य स्याहार, औषधि र चिकित्सकीय उपकरण प्रदान गर्ने । यसका लागि घरेलु कामदारमाथि आर्थिक भार पार्न पाइने छैन ।
२. घरेलु कामदारहरूको मर्यादा र भलाई सुनिश्चित हुने किसिमले निजहरूप्रति असल व्यवहार गर्ने ।
३. घरेलु कामदारको जीवन वा स्वास्थ्यमा जोखिम हुने गरी वा कुनै पनि तरिकाले निजलाई शारीरिक वा नैतिक चोट पुग्ने गरी काममा नलगाउने ।
४. आफ्नो विरामी बिदाको समयमा घरेलु कामदारले काम गर्ने छैन ।
५. दुवै पक्षले अन्यथा पूर्वसहमति गरेको अवस्थामा बाहेक आरामको अवधिमा वा साप्ताहिक विश्रामको समयमा घरेलु कामदारले काम गर्ने छैन ।

#### दफा ८

घरेलु कामदारसँग सहमति गरिएको ज्याला महिनाको अन्तमा वा ढिलोमा त्यसपछिको महिनाको तेश्रो दिनसम्ममा कतारी रियालमा भुक्तानी गर्ने दायित्व रोजगारदाताको हुनेछ ।

यस सम्बन्धमा रोजगारदाताले आफ्नो कर्तव्य त्यति बेलासम्म पूरा गरेको मानिँदैन जबसम्म कामदारले आफ्नो ज्याला पूरै पाएको पुष्टि हुने गरी निज रोजगारदाताले कामदारको ज्याला निजको बैंक खातामा जम्मा गरेको प्रमाणित गर्दैन वा निजलाई नगदमा ज्याला भुक्तानी गरेकोमा कामदारले सही गरेको रसीद देखाउन सक्दैन ।

विदेशबाट भर्ती गर्दा प्रकृत्यामा खर्च भएको नाममा रोजगारदाताले कामदारको ज्यालाबाट कुनै पनि शुल्क, लागत वा कमिसन कट्टा गर्न पाउने छैन ।

#### दफा ९

घरेलु कामदारको स्वीकृतिबिना रोजगारदाताले निजलाई मुलुकभन्दा बाहिर काममा लगाउन सक्ने छैन । यदि यस्तो हुन गएमा घरेलु कामदारले अवधि सकिनुअघि नै आफ्नो श्रम करार समाप्त गर्न सक्नेछ । तथापि, निजको सेवा समाप्ति बोनसको हक भने पूर्ण रुपमा सुरक्षित हुनेछ । साथै, निजलाई

रोजगारदाताकै खर्चमा आफ्नो उत्पत्तिको मुलुकमा वा आवासको स्थानसम्म फर्किने अधिकारसमेत रहनेछ ।

### दफा १०

यदि घरेलु कामदारको मृत्यु भएमा कामदारको परिवारको अनुरोधबमोजिम निजको शवलाई उत्पत्तिको मुलुकमा वा आवासको स्थानसम्म लैजाने खर्च रोजगारदाता आफैले वहन गर्नेछ ।

यदि मृत्युपछि पनि कामदारको शव रोजगारदाताले नपठाएको खण्डमा विभागले रोजगारदाताकै खर्चमा सो कार्य गर्नेछ, र प्रशासनिक माध्यमबाट रोजगारदाताबाट सो खर्चको शोधभर्ना माग्नेछ ।

रोजगारदाताले घरेलु कामदारको मृत्यु भएको जानकारी पाएको मितिबाट बढीमा १५ दिनभित्र निजले पाउने सबै रकमकलमहरु विभागको ट्रेजरीमा जम्मा गर्नेछ । उक्त जम्मा गरिएको रसीदमा उपर्युक्त रकमहरु के, कसरी गणना गरियो सोको विस्तृत विवरणसमेत संलग्न रहनेछ ।

मृतक कामदारको मुलुकमा बहाल रहेको मुस्लिम शरिया कानून वा व्यक्तिगत हैसियत कानूनअनुसार एक सक्षम अदालतले जम्मा गरिएका रकमहरु मृतक कामदारका परिवारजनमा वितरण गर्नेछ । यदि बक्यौता रकम बुझाइने व्यक्तिलाई रकम जम्मा गरिएको मितिबाट ३ वर्ष नाघिसक्दा पनि पहिचान गर्न नसकिएमा अदालतले ती रकमहरु मुलुकको राज्यकोषमा जम्मा गरिदिनु पर्नेछ ।

### दफा ११

घरेलु कामदारले देहायका कुराहरु पालना गर्नु पर्नेछ :

१. मुलुकका कानून, सामाजिक प्रथा र परम्पराका साथै राजनीतिक एवं नैतिक मूल्यको अनुशरण गर्ने ।
२. इमान्दारिता र सटिकताका साथ सहमति गरिएका कार्यहरु एवं आफ्नै पहलमा गर्नुपर्ने अन्य जुनसुकै कार्यहरु सम्पादन गर्ने ।
३. रोजगारदाताका गोपनीयताहरु, धनसम्पत्ति, निजसँग सँगै बस्ने अन्य व्यक्तिहरु, आगन्तुकहरुको सुरक्षा गर्ने । रोजगारदाताका हितहरुमा क्षति पुग्न नदिने र माथिका सबै कुराहरुमा विशेष ध्यान दिने ।

४. रोजगारदाता र निजसँग बसिरहेका अरु व्यक्तिका निर्देशन तथा आदेशहरु आदर्श तरिकाले पालना गर्ने । तर ती निर्देशन र आदेशहरुले कानुन वा श्रम करारको उल्लंघन गर्ने, कामदार वा तेश्रो पक्षको जीउधनलाई खतरामा पार्ने रहेछन् भने तिनको पालना गर्नुपर्दैन ।

५. कामका लागि कामदारको जिम्मामा दिइएका सामानहरुको सुरक्षा गर्ने, तिनको उपयोगको प्रकृतिअनुसार तिनलाई चलाउने र सेवा सकिएपछि ती सामान रोजगारदातालाई नै फिर्ता गर्ने ।

६. मुलुकमा बहाल रहेका नियम-कानुनका व्यवस्थाको बर्खिलाप हुने गरी तलबी वा बेतलबी रुपमा अरु कसैका लागि काम नगर्ने ।

७. रोजगारदाता, निजको परिवार, निजसँग सँगै बस्ने व्यक्तिप्रति समुचित व्यवहार गर्ने, तिनीहरुलाई खासगरी बालबालिका र वृद्धवृद्धालाई हानि पुग्न नदिने ।

### दफा १२

अन्यथा मञ्जूरी गरिएको अवस्थामा बाहेक अधिकतम काम गर्ने समय १० घण्टा प्रतिदिन भन्दा बढी हुने छैन । बीचबीचमा पाठपूजा, आराम र खानाका लागि विश्राम अवधि प्राप्त हुनेछ । यो विश्राम अवधिलाई कार्यघण्टामा गणना गरिने छैन ।

### दफा १३

घरेलु कामदारलाई साप्ताहिक तलबी विश्राम बिदाको सुविधा हुनेछ जुन लगातार २४ घण्टाभन्दा कम अवधिको हुने छैन । श्रम करारमा दुवै पक्षबीच मञ्जूरी गरिएअनुसार साप्ताहिक विश्राम बिदा कुन दिन पाइने भन्ने निर्धारण गरिनेछ ।

### दफा १४

घरेलु कामदारलाई प्रत्येक वर्ष काम गरेबापत ३ हप्ताको तलबी वार्षिक बिदा पाउने सुविधा हुनेछ । अन्यथा मञ्जूरी गरिएको अवस्थामा बाहेक, आफ्नो हितविपरीत नहुने गरी, कामदारलाई त्यस्तो बिदालाई विभाजन गर्ने, अवधि छनौट गर्ने र कुन ठाउँमा लिने सो चयन गर्ने छुट हुनेछ ।

साथै, घरेलु कामदारले हरेक २ वर्ष काम गरेबापत बिदाको समयमा वा बँचेको बिदाको अवधिमा आफ्नो उत्पत्तिको मुलुक वा आवासको स्थानमा पुगेर फर्किनका निम्ति विमानको दोहोरो टिकट पाउनेछ।

यदि कामदारको यात्रा अन्तिम हो भने निजलाई आफ्नो उत्पत्तिको मुलुक वा आवासको स्थानमा पुग्नका लागि विमानको एकतर्फी टिकट उपलब्ध गराइनेछ।

### दफा १५

यो कानून लागू भएको मितिपछि कम्तीमा एक वर्ष काम गरेको घरेलु कामदारलाई निजले अवकाश लिने समयमा सेवा समाप्ति बोनस उपलब्ध गराउने दायित्व रोजगारदाताको हुनेछ। यो बोनस निजले पाउने अन्य आर्थिक सुविधाको अतिरिक्त हुनेछ। यो बोनसको रकम दुवै पक्षको सहमतिमा तय गरिनेछ, तर काम गरेको प्रत्येक वर्षका लागि कम्तीमा ३ हप्ताको ज्यालाभन्दा कमचाहिँ हुने छैन। साथै, कामदारलाई काम गरेको अवधिलाई वर्षको अंश (भाग) ले गुणन गरेर आर्थिक सुविधा पाउने हक हुनेछ।

यदि कामदारले रोजगारदातालाई कुनै रकमकलम तिर्नुपर्ने रहेछ भने यस्तो बोनसबाट ती बक्यौताहरु कट्टा गर्ने हक रोजगारदातालाई हुनेछ।

### दफा १६

यस कानूनमा वा श्रम करारका प्रावधानमा तोकिएका काम, कर्तव्यहरु पालना नगरेको अवस्थामा रोजगारदाताले घरेलु कामदारलाई बिना चेतावनी र बर्खास्त गरिएको वर्षको सेवा समाप्ति बोनस नदिईकनै निजलाई कामबाट बर्खास्त गर्न सक्नेछ।

### दफा १७

सेवा समाप्ति बोनस पाउने आफ्नो हकलाई पूर्णतः सुरक्षित राख्दै कामदारले देहायका कुनै पनि अवस्थामा अवधि सकिनुअगावै श्रम करार अन्त गर्न सक्नेछ :

१. यदि रोजगारदाताले यस कानून वा श्रम करारका प्रावधानमा तोकिएका आफ्ना दायित्वहरु पालना नगरेमा।

२. यदि रोजगारदाता वा निजले अख्तियारी दिएको अर्को व्यक्तिले रोजगारीका सेवाशर्तका बारेमा करार गर्दाको समयमा कामदारलाई भुक्त्यानमा पारेको वा ठगेको देखिएमा ।

३. कामदारको जीउमा वा निजलाई भौतिक रुपमै क्षति पुग्ने गरी यदि रोजगारदाता वा निजको परिवारको सदस्यले आक्रमण गरेमा ।

४. कामदारको सुरक्षा वा स्वास्थ्यमाथि गम्भीर खतरा उत्पन्न भएको अवस्थामा रोजगारदाताले जानीबुझीकनै त्यस्तो जोखिम वा खतरालाई नहटाएमा ।

### दफा १८

यस कानूनका वा श्रम करारका प्रावधान लागू गर्ने विषयमा रोजगारदाता र कामदारबीच उठ्नसक्ने विवादहरूका बारेमा माथि उल्लेखित श्रम कानूनको परिच्छेद ११ मा व्यवस्था गरिएको छ ।

### दफा १९

कामको सिलसिलामा कुनै दुर्घटना भएमा कामदारलाई माथि उल्लेखित श्रम कानूनका प्रावधानअनुसार क्षतिपूर्ति दिलाउनु पर्नेछ ।

### दफा २०

यस कानूनबाट वा श्रम करारका शर्तबाट उत्पन्न जुनसुकै अधिकारको दावी गरिएका मुद्दामामिला करार सकिएको वा करार जुनसुकै कारणले खारेज गरिएको वा काम छोडेको मितिबाट १ वर्ष नाघेपछि दायर हुनसक्ने छैनन् ।

### दफा २१

कुनै अर्को कानूनमा थप कठोर सजाय तोकिएको रहेछ भने त्यससँग नबाभिने गरी देहायको दण्ड-जरिवानाको व्यवस्था गरिएको छ :

१. यस कानूनको दफा ३(१), ४, ७, ९, १२, १३, १४ र १५ को उल्लंघन गर्ने जुनसुकै व्यक्तिलाई अधिकतम ५,००० रियाल जरिवाना गरिनेछ ।



१. यस कानुनको दफा ५ र ८ को उल्लंघन गर्ने जुनसुकै व्यक्तिलाई अधिकतम १०,००० रियाल जरिवाना गरिनेछ ।

### दफा २२

यो कानुन लागू भएको मितिबाट ६ महिनाभित्र यस कानुनले तोकिदिएका सबै व्यक्तिहरुले यसका प्रावधानहरुअनुसार आफ्नो अवस्था नियमित गरिसक्नु पर्नेछ ।

मन्त्रीले यो समयावधि अर्को ६ महिनाका लागि थप गरिदिन सक्नेछन् ।

### दफा २३

यस कानुनका प्रावधान लागू गर्नका निम्ति मन्त्रीले आवश्यक निर्णयहरु जारी गर्नेछन् ।

### दफा २४

आधिकारिक राजपत्रमा प्रकाशित भएपछि सबै सक्षम निकायहरुले आ-आफ्नो अधिकारक्षेत्रभित्र यस कानुनलाई कार्यान्वयनमा लैजाने छन् ।

तामिम बिन हमद अल थानी

(कतार राज्यका अमिर)

अमिरको दीवानमा २२ अगष्ट २०१७ (२०१४ भदौ ६) मा जारी ।