Çalışan Rehberi

**KATAR**

**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**

Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü

Anlaşmalar Daire Başkanlığı

2024

Hazırlayan: Osman ERENAY, Çalışma Uzmanı

**İÇİNDEKİLER**

[Çalışma Hayatı 1](#_Toc133486452)

[İstihdam Süreci 1](#_Toc133486453)

[Asgari Ücretler 1](#_Toc133486454)

[Sağlık Sigortası 1](#_Toc133486455)

[İlgili Kurumlar 2](#_Toc133486456)

[Katar İş Kanunu 2](#_Toc133486457)

[İş Sözleşmesi Türleri 2](#_Toc133486458)

[Ücret 2](#_Toc133486459)

[Çalışma Saatleri 3](#_Toc133486460)

[Fazla Mesai 3](#_Toc133486461)

[İzinler 4](#_Toc133486462)

[Resmî tatiller: 4](#_Toc133486463)

[Yıllık izin: 4](#_Toc133486464)

[Hastalık izni: 5](#_Toc133486465)

[Hac izni: 5](#_Toc133486466)

[İş Sözleşmesinin Sona Ermesi 5](#_Toc133486467)

[İş Sonundaki Haklar ve Yükümlülükler 7](#_Toc133486468)

[1- İhbar süresi 7](#_Toc133486469)

[2- İhbar tazminatı 7](#_Toc133486470)

[3- Uçak bileti 7](#_Toc133486471)

[4- İkametgâh 7](#_Toc133486472)

[5- Kıdem tazminatı 7](#_Toc133486473)

[6- İzin parası 8](#_Toc133486474)

[İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları 8](#_Toc133486475)

# Çalışma Hayatı

### İstihdam Süreci

* **İstihdam edilecek yabancının istihdam masrafları işveren tarafından mı yoksa işçi tarafından mı karşılanır?**

Katar İş Kanunu’nun 33. maddesine göre işçinin yurtdışından istihdam edilmesine ilişkin tüm masraflar (gönderen ülkede ve Katar’da) işverene aittir.

* **İşçinin almış olduğu iş teklifinin veya iş sözleşmesinin gerçek olup olmadığını kontrol edebileceği bir platform veya internet sitesi var mı?**

Katar’ın bazı ülkelerde açtığı Vize Merkezleri vasıtasıyla yabancı işçilerin almış oldukları iş tekliflerin şartlarına şeffaf bir şekilde erişme imkânı bulunmaktadır. Tüm bilgilendirmeler işçinin ana vatanında ve ana dilinde yapılmaktadır. Ülkemizde henüz bir Katar Vize Merkezi bulunmamaktadır.

### Asgari Ücretler

**Katar’da asgari ücret uygulaması var mı?**

Ülkede çalışan yabancıların ücretleri işçi ile işverenin mutabakatına göre belirlenerek imzalanan iş sözleşmesiyle kayıt altına alınır. Ancak Katar’da ev hizmetlerinde çalışan yabancılar açısından belirli bir asgari ücret tespit edilmiştir. Katar Çalışma Bakanlığının 2020 yılı 25 sayılı Kararına göre ev hizmetlerinde çalışan yabancıların normal çalışma saatleri için alacağı asgari ücret 1.000 riyal olarak belirlenmiştir. Bu ücrete ek olarak işveren yemek ve uygun bir ikamet yeri sağlamak durumundadır. Bunları sağlamaması halinde işçiye yemek yardımı olarak 300 riyal ve ikamet yardımı olarak 500 riyal ödemek zorundadır.

### Sağlık Sigortası

* **İşveren çalıştırdığı yabancıların sağlık sigortasını yaptırmak zorunda mıdır? Evet ise bu sağlık sigortası aile fertlerini kapsar mı?**

İşverenler istihdam ettikleri yabancı işçiler için Temel Sağlık Sigortası sağlamak zorundadır. 2021 yılı 22 sayılı Kanun’a göre Katar’da bulunan vatandaşlar, ikamet sahipleri ve ziyaretçiler zorunlu Temel Sağlık Sigortasına tabidirler. Sağlık sigortasının kapsamı ödenen primlere ve poliçenin kapsamına göre değişiklik göstermektedir. Aynı kural aile fertlerini Katar’a getiren yabancılar için de geçerlidir. Örneğin eşini ve çocuklarını Katar’a getiren yabancı, aile fertleri için en az Temel Sağlık Sigortası sağlamak durumundadır.

* **İşveren çalıştırdığı yabancıların sağlık sigortasını yaptırmak zorunda mı?**

İşverenler istihdam ettikleri yabancı işçiler için Temel Sağlık Sigortası sağlamak zorundadır. 2021 yılı 22 sayılı Kanun’a göre Katar’da bulunan vatandaşlar, ikamet sahipleri ve ziyaretçiler zorunlu Temel Sağlık Sigortasına tabidirler. Sağlık sigortasının kapsamı ödenen primlere ve poliçenin kapsamına göre değişiklik göstermektedir.

* **Yabancı Katar’da ikamet eden aile fertleri için kendi hesabına özel sağlık sigortası yaptırmak zorunda mıdır?**

İşverenler için geçerli olan kurala benzer bir şekilde aile fertlerini Katar’a getiren yabancılar bu kişiler için sağlık sigortası yaptırmak zorundadırlar. Örneğin eşini ve çocuklarını Katar’a getiren yabancı, aile fertleri için en az Temel Sağlık Sigortası sağlamak durumundadır.

# İlgili Kurumlar

* **Katar Çalışma Bakanlığı**
* Acil hat : 44068979 ve 16505
* Genel sorular için : info@mol.gov.qa
* Elektronik hizmetler : apps\_support@mol.gov.qa
* **Katar Çalışma Bakanlığı Ofislerinin Bulunduğu Bölgeler**
* Sanayi Bölgesi Ofisi.
* Wakra Bölgesi Ofisi.
* Al Khor Bölgesi Ofisi.
* Shahanya Hizmet Merkezi.
* **İşçi Sorunları Başvuruları**
* Acil hat : 44068979 ve 16505
* Genel sorular için : info@mol.gov.qa
* Elektronik hizmetler : apps\_support@mol.gov.qa
* **Katar İçişleri Bakanlığı / Yabancılar İdaresi**
* Tel :44890423
* Faks :44864071
* E-posta : expat@moi.gov.qa

# Katar İş Kanunu

Kanunun adı: 2004 yılı 14 sayılı İş Kanunu ve tadilleri

## İş Sözleşmesi Türleri

Katar İş Kanunu’na göre iş sözleşmeleri süreli veya süresiz olabilmektedir. Süreli iş sözleşmeleri 5 yıldan fazla olmamaktadır. Bu süre iki tarafın mutabakatı ile uzatılabilmektedir.

## Ücret

* **Ücret uygulamaları, temel ücret, ilave ödenekler hakkında bilgi verebilir misiniz?**

Genel bir uygulama olarak işçilere ödenen ücretler temel ücret, yemek bedeli, ulaşım bedeli ve ikamet bedeli gibi bileşenlerden oluşmaktadır. Yukarıda temel ücret dışında sıralanan ek bedellerin ödenip ödenmemesi ve miktarı firmadan firmaya değişiklik göstermektedir. Bu ek bedellerin ödenip ödenemeyeceği işçi ile işveren arasında imzalanan iş sözleşmesinde belirtilmelidir.

* **Ücret koruma sistemi var mı? Varsa bu sistem nasıl çalışır?**

Katar İş Kanunu’nun Tadiline İlişkin 2015 yılı (1) sayılı Kanunu’na göre Ücret Koruma Sistemi yürürlüğe girmiştir. Bu uygulamaya göre İş Kanununa tabi işçilerin maaşları ülkede bulunan banka gibi resmi finansal kurumlar üzerinden ödenmek zorundadır.

Sistem, işçi maaş ödemelerini yapmayan veya geciktiren firmaları elektronik olarak tespit edebilmektedir. Kanuna muhalefet eden firmalara 2.000 ilâ 10.000 riyal arasında para cezası ve firma yetkilisine en fazla bir yıl hapis cezası verilebilmektedir.

2015 yılı (4) sayılı Bakanlık Kararına göre işçi ücretleri hak ediş tarihinden itibaren en fazla 7 gün içerisinde resmi bir finans kurumu üzerinden işçiye ödenmelidir. Katar Çalışma Bakanlığı Kanun hükmüne uymayan firmalara yeni **çalışma izni verilmeme cezası** uygulayabilmektedir.

## Çalışma Saatleri

* **Normal çalışma saatleri:** Günlük 8 saat, haftalık 48 saat (Katar İş Kanunu mad. 73).
* **Normal çalışma saatlerinden istisna tutulan işler:**
  + Mesai saatlerinden önce veya sonra yapılması gereken hazırlama veya tamamlama işleri.
  + Güvenlik ve temizlik işleri.
  + Çalışma Bakanı Kararı ile belirlenen diğer işler. Bu işler için çalışma saatleri üst sınırı yine Bakan kararıyla belirlenir.
* **Ramazan ayı çalışma saatleri:** Günlük 6 saat, haftalık 36 saat (Katar İş Kanunu mad. 73).
* **Günlük dinlenme süreleri:** En az (1) saat ve en fazla (3) saat. Dinlenme süreleri çalışma süresi olarak sayılmamaktadır. İşçi günlük en fazla 5 saat boyunca kesintisiz çalıştırılabilir (Katar İş Kanunu mad. 73).
* **Haftalık dinlenme:** Katar İş Kanunu mad. 75’e göre işçi bir hafta içerisinde en az kesintisiz 24 saatlik dinlenme hakkına sahiptir. Nöbetli çalışanlar hariç, Cuma günü normal haftalık dinlenme günüdür.

İşçinin normal dinlenme gününde çalıştırılması halinde kendisine telafi dinlenme günü verilir ve haftalık tatil günü kendisine ödenen ücret ödenir ya da o çalışma günü için almış olduğu Temel Ücret %150 oranında artırılarak verilir.

Nöbetli çalışanlar hariç bir işçi ard arda iki cuma çalıştırılamaz.

* **İşyerine giderken ve gelirken geçen süre çalışma saati sayılır mı?**

Hayır, sayılmaz (Katar İş Kanunu mad. 73).

* **İşyerine giderken ve gelirken geçen süre içerisinde yaşanan kazalar iş kazası sayılır mı?**

Evet sayılır. Yaşanan kazanın iş kazası sayılması için işçinin mutat yoldan, durmadan, duraksamadan ve başka yola sapmadan evinden işine gidip gelmesi gerekir (Katar İş Kanunu mad. 74).

## Fazla Mesai

Bir işçi günlük en fazla 10 saat çalıştırılabilir. Büyük bir zararın/kazanın oluşmaması veya etkilerinin ortadan kaldırılması için işçiler daha uzun süre çalıştırılabilir.

* Normal iş günü ve gündüz : Günlük Temel Ücret + %25
* Normal iş günü 21:00 – 03:00 arası çalışma : Günlük Temel Ücret + %50 (nöbetli çalışanlar

hariç)

* İzinli günlerde çalışma : Telafi dinlenme günü verilir ve haftalık tatil

günü kendisine ödenen ücret tutarında ödeme yapılır.

Ya da

Temel Ücret %150 oranında artırılarak verilir.

## İzinler

### Resmî tatiller:

Katar İş Kanunu’nun 78. maddesine göre işçi aşağıda belirtilen süreler için ücretli izin kullanma hakkına sahiptir:

* Ramazan Bayramı : 3 gün
* Kurban Bayramı : 3 gün
* Bağımsızlık Günü : 1 gün
* Spor Günü : 1 gün
* İşverence verilen izin : 3 gün

### Yıllık izin:

Katar İş Kanunu’nun 79. maddesine göre işçi aşağıda belirtilen süreler için ücretli yıllık izin kullanma hakkına sahiptir:

**Hizmet Süresi Yıllık İzin**

1-4 yıl 3 hafta

5 ve üstü 4 hafta

* **İşçi yıllık izin aldığında ülke dışına çıkmak için işverenden izin veya başka bir kurumdan çıkış vizesi alması gerekiyor mu?**

Hayır gerekmez. İzin alan yabancı işçi izin süresince yurtdışına çıkmak için herhangi bir kurumdan veya işverenden yurtdışı çıkış izni veya vizesi almak zorunda değildir.

* **İşçinin hastalık izni hakkı var mı?**

İşçinin her bir çalışma yılı için ücretli hastalı izni vardır. Bu iznin kullanılabilmesi için işçinin hizmet süresinin 3 ayı geçmiş olması gerekmektedir. Diğer bir şart ise işverenin uygun bulduğu bir doktordan hastalık raporu alınmasıdır (Katar İş Kanunu mad. 82).

* **Yıllık iznin başlama tarihini ve süresini işçi mi yoksa işveren mi belirler?**

İşçinin yıllık izin başlama tarihi işin gerekliliklerine göre işveren tarafından belirlenir (Katar İş Kanunu mad. 80).

* **İşçinin yıllık izni en fazla kaç parçaya bölünebilir?**

Yıllık izin işçinin onayı ile en fazla ikiye bölünebilir (Katar İş Kanunu mad. 80).

* **İşçinin almış olduğu yıllık izin sırasında çalıştırılması mümkün mü?**

Katar İş Kanunu’nun 78. maddesine göre iş şartlarının gerektirmesi halinde işveren işçiyi yıllık izindeyken çalıştırabilir. Çalışılan bu süre fazla mesai olarak sayılır ve ona göre ücretlendirilir.

* **İşveren yıllık izin kullanan işçiyi izin süresi içerisinde kaç yıl üst üste çalıştırabilir? Bu durumda bir kısıtlama var mı?**

Katar İş Kanunu’nda bu hususta açık bir hüküm bulunmamaktadır. Yapılan bu iş her hâlükârda fazla mesai sayılmaktadır (Mad. 74).

* **İşveren yıllık izne göndereceği işçinin tüm alacaklarını ve yıllık izin süresine denk gelen ücretini izin öncesi ödemek zorunda mı?**

Evet, ödemek zorundadır. Katar İş Kanunu’nun 68. maddesine göre, işveren yıllık izne ayrılacak işçiye izin tarihine kadar olan alacaklarını ve izin süresince hak edeceği ücretini vermek zorundadır.

### Hastalık izni:

* Katar İş Kanunu’nun 82. maddesine göre işçi işyerinde ancak 3. ayını tamamlamasının ardından ücretli hastalık izni hak eder. Hastalık izninin alınması işverence onaylanan bir doktordan hastalık raporu alınmasına bağlıdır. Hastalık süresince ödenen ücret oranları aşağıda gösterilmiştir:

**Hastalık Süresi Ödenen Ücret Oranı**

İlk 2 hafta %100 (tam ücret ödenir)

3 - 6 hafta %50 (yarım ücret ödenir)

7 haftadan daha uzun %0 (ücret ödenmez)

İşçinin yaşamış olduğu sağlık sorunu nedeniyle çalışamayacağı bir doktor raporu ile belgelenmesi halinde, işveren işçinin hastalığının 12. haftasında işine son verebilmektedir.

### Hac izni:

* İşveren Müslüman olan işçilere ücretsiz ve en fazla 20 günlük izin verebilir. Hac izni işçinin hizmet süresince sadece bir defa verilmektedir (Katar İş Kanunu mad. 83).

## İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

* İş sözleşmesinin iki tarafı (işçi ile işveren) deneme süresinin sonunda veya iş sözleşmesinde denem süresi belirtilmemişse sebep göstermeksizin tek taraflı olarak ihbar süresine riayet ederek yazılı talepte bulunmak şartıyla feshedebilir. İhbar süresi çalışılan süreye göre değişebilmektedir (Katar İş Kanunu mad. 49).

**Çalışma Süresi İhbar Süresi**

1-2 yıl (1) ay

2. yıldan sonra (2) ay

* **İşveren işçinin iş sözleşmesini anında feshedebilir mi? Bu durumda işveren hangi yükümlülüklere sahip?**

Katar İş Kanunu’nu 61. maddesine göre işveren işçinin sözleşmesini kıdem tazminatı ödemeden ve ihbar süresi olmaksızın aşağıdaki durumlarda feshedebilir:

1. İşçinin başka bir kişinin kimliğini intihal etmesi, kendi uyruğu dışında başka bir uyruğa sahip olduğunu iddia etmesi veya sahte belge veya sertifika ibraz etmesi.
2. İşçinin işveren için büyük maddi kayba yol açacak bir hata yapması. İşveren bu durumda kazayı öğrendiği tarihten itibaren bir sonraki günün mesai bitimine kadar bu durumu ilgili idareye bildirmesi gerekmektedir.
3. İşçinin tesisin ve işçilerin güvenliğinin korunmasına ilişkin talimatları yazılı uyarılara rağmen birden fazla kere ihlal etmesi. Bu talimatlar yazılı ve görünür bir yere işveren tarafından asılmak zorundadır.
4. İşçinin kendisine yazılı uyarı yapılmasına rağmen, iş sözleşmesinde veya kanunda belirtilen asli yükümlülüklerinden herhangi birini birden fazla ihlal etmesi.
5. Çalıştığı işyerinin sırlarını ifşa etmesi.
6. İşçinin mesai saatleri içinde belirgin bir şekilde sarhoş veya uyuşturucu madde etkisi altında bulunması.
7. İşçinin iş sırasında veya iş nedeniyle işverene, yöneticiye veya işyerinin yöneticilerinden birine saldırması.
8. İşçinin yazılı olarak uyarılmasına rağmen çalışma arkadaşlarına defalarca saldırması.
9. İşçinin haklı bir sebep olmaksızın yıl içinde aralıksız yedi günden veya aralıklı on beş günden fazla işe gelmemesi.
10. İşçinin yüz kızartıcı veya emanete hıyanet suçlarından dolayı kesin hüküm giymiş olması.

* **İş sözleşmesinin taraflarından birisi sözleşmeyi keyfi olarak feshetmesi halinde, fesheden tarafın yükümlülükleri nelerdir?**

İhbar süresine riayet etmeden sözleşmeyi fesheden taraf diğer tarafa ihbar süresine denk gelen veya bu süreden geriye kalan süre kadar tazminat öder. Tazminatın hesaplanmasında işçinin Temel Ücreti esas alınır (Katar İş Kanunu mad. 49).

**Önemli**: İş sözleşmesini fesheden ve kanunda belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen yabancı işçiye Katar’ı terk ettiği tarihten itibaren (1) yıl boyunca çalışma izni verilmemektedir.

* **İşçi hangi durumlarda iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir? Bu durumda işverene tanıması gereken ihbar süresi nedir?**

İşçi, belirli süreli iş akdini süresi dolmadan, belirsiz süreli iş akdini işverene bildirimde bulunmaksızın kıdem tazminatı hakkı saklı kalmak kaydıyla feshedebilir. Bu fesih durumları aşağıda gösterilmiştir:

1. İşverenin iş sözleşmesinden veya İş Kanun’u hükümlerinden doğan yükümlülüklerine aykırı davranması.
2. İşverenin veya sorumlu yöneticinin, işçiye veya aile fertlerinden birine karşı fiziksel saldırıda veya ahlak dışı davranışlarda bulunması.
3. İşveren veya vekilinin, iş sözleşmesinin yapıldığı sırada işçiyi çalışma koşulları konusunda aldatması.
4. İşverenin tehlikenin varlığından haberdar olması ve ortadan kaldırmak için harekete geçmemesi şartıyla, işçinin güvenliğini veya sağlığını tehdit eden ciddi bir tehlikenin bulunması.
5. İş Uyuşmazlıkları Çözüm Kurullarından biri tarafından işçi lehine kesin karar verilmesi.

* **İhbar süresine riayet etmeyen ve işten erken ayrılan işçiye belirli bir süre için başka işte çalışmama, ülkeye girişi yasağı gibi cezalar uygulanır mı?**

Evet uygulanır. İş sözleşmesini fesheden ve kanunda belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen yabancı işçiye Katar’ı terk ettiği tarihten itibaren (1) yıl boyunca çalışma izni verilmemektedir.

## İş Sonundaki Haklar ve Yükümlülükler

### İhbar süresi

İşçinin ya da işverenin sözleşmeyi tek taraflı olarak feshetmek istemesi halinde bu durumu, diğer tarafa bildirmek için bağlı kalması gereken süredir. Yani işçi veya işverenin iş sözleşmesini feshedeceğini belirli bir süre önce diğer tarafa bildirmesi gerekir. İhbar süresi çalışılan süreye göre değişebilmektedir (Katar İş Kanunu mad. 49).

**Çalışma Süresi İhbar Süresi**

1-2 yıl (1) ay

3 yıldan uzun (2) ay

### İhbar tazminatı

Sözleşme taraflarından birisinin İhbar Süresine riayet etmemesi durumunda diğer tarafa ödemesi gereken parasal tazminattır.

İhbar süresine riayet etmeden sözleşmeyi fesheden taraf diğer tarafa ihbar süresine denk gelen veya bu süreden geriye kalan süre kadar tazminat öder. Tazminatın hesaplanmasında işçinin Temel Ücreti esas alınır (Katar İş Kanunu mad. 49).

1. Uçak bileti

İşveren iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından işçiyi geldiği ülkeye veya tarafların anlaştığı başka bir ülkeye dönüşünü sağlamak ve masraflarını karşılamak zorundadır.

İşçi iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından başka bir işveren nezdinde çalışmaya başlaması halinde işçinin kendi ülkesine veya anlaşılan diğer bir ülkeye dönme yükümlülüğü yeni işverene intikal eder (Katar İş Kanunu mad. 57).

1. İkametgâh

Katar’a giriş yaptıktan sonra ve işbaşı yapmalarına kadar geçen süre içerisinde işçilerin ihtiyaç duyduğu ibate ve iaşe işveren tarafından karşılanır. Bu kural işçiyi Katar’a getirten özel istihdam ofisi için de geçerlidir. İşçinin işveren ile anlaşamaması ve işçiyi Katar’a getirten özel istihdam ofisine geri dönmesi halinde de bu ofis işçinin ibate ve iaşe ihtiyaçlarını karşılamak zorundadır.

İşçinin işe başlamasının ardından işveren ile arasında imzalanan iş sözleşmesinin ibate ve iaşeye dayalı hükümleri geçerli olacaktır.

### Kıdem tazminatı

Bir ya da bir yıldan fazla süre kesintisiz çalışan işçi, hizmetinin bitiminde kıdem tazminatı hak eder. Kıdem tazminatının miktarı işçi ile işveren arasında mutabakat sağlanarak belirlenir. Ancak, tazminat tutarı her bir hizmet yılı için 3 haftalık ücretten az olamaz. Kıdem tazminatı tutarının hesaplanmasında Temel Ücret esas alınmaktadır. Tazminat almaya hak kazanan işçilerin bir yıldan az olan hizmet süreleri için de oransal olarak hesaplama yapılmaktadır.

İşçinin işine Kanunun 61. maddesinde geçen durumlar dışında son verilmesi ve 2 ay içerisinde tekrar işe alınması durumunda işçinin hizmet süresi kesintiye uğramaz ve bu süre sürekli sayılır (Katar İş Kanunu mad. 54).

* **İşçinin vefatı haline kıdem tazminatı ile diğer alacakları geride kalanlara nasıl dağıtılır?**

İşçinin hizmet sırasında ölmesi halinde, ölüm nedenine bakılmaksızın, işveren ölüm tarihinden itibaren on beş gün içerisinde işçinin her türlü ücretini veya diğer haklarını yetkili mahkemeye vermek zorundadır.

Mahkeme, yatırılan meblağları ölen işçinin mirasçılarına, ölen kişinin ülkesinde yürürlükte olan kanunlara veya İslami kurallara göre dağıtır. Yatırılan meblağların 3 yıl boyunca mirasçılar tarafından alınmaması halinde mahkeme bu meblağları devlet hazinesine devretmektedir.

### İzin parası

İş sözleşmesinin son bulması halinde işçinin kullanmadığı izinlerin parası Temel Ücret esas alınarak işveren tarafından işçiye ödenir. Parça başı ücret esasına göre çalışan işçilerin izin parası son 3 ayın ortalama ücretine göre hesaplanır.

## İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

İşçinin iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına tutulması halinde işveren bu durumu anında polise ve Katar Çalışma Bakanlığı Teftiş Kuruluna bildirmek zorundadır.

İş kazası geçiren işçi, yetkili tıbbi makamın vereceği karara göre, masrafları işverence karşılanan ve durumuyla orantılı bir tedavi görme hakkına sahiptir.

İşçi, tedavi süresi boyunca veya altı aylık bir süre için, hangisi daha kısa ise, ücretinin tamamını alacaktır. Tedaviye altı aydan fazla devam edilmesi halinde işçi, iyileşene veya sürekli maluliyeti ispatlanana kadar, hangisi önce gelirse, yarı ücret alır (Katar İş Kanunu mad. 109).

* **İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle sürekli malul (tam veya kısmi) olması halinde kendisine herhangi bir tazminat ödenir mi?**

İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle tam veya kısmi maluliyete uğraması halinde işverenden maddi tazminat alma hakkına sahiptir. Maluliyet derecesi Katar İş Kanunu’nun ekinde bulunan (2) numaralı ekte yer alan oranlara göre belirlenmektedir. Örneğin işçinin %30 oranında malul olması halinde, vefat veya tam maluliyet için ödenecek tutarın %30’u tazminat olarak ödenmektedir. İşçinin tam malul olması ile vefat etmesi benzer şekilde tazmin edilmektedir (Katar İş Kanunu mad. 110).

Maluliyet tazminatı, maluliyet belirleme veya bu konudaki araştırmaların sonucunun ilan edilme tarihinden itibaren 15 gün içerisinde işçiye ödenmelidir.

* **İş kazası sonucu işçinin vefatı halinde, işçinin hak sahiplerine maddi tazminat ödenir mi?**

Evet ödenir. Vefat veya tam maluliyet halinde ödenecek tazminatın tutarı İslami kurallara göre belirlenmektedir. Vefat tazminatı, vefat veya bu konudaki araştırmaların sonucunun ilan edilme tarihinden itibaren 15 gün içerisinde ilgili mahkemeye ödenmelidir.

İlgili mahkeme tazminatı, vefat eden işçinin mirasçıları arasında İslami kurallara göre veya işçinin ana ülkesinin medeni kanununa göre dağıtmaktadır. Tazminatın mirasçılar tarafından 3 yıl içerisinde alınmaması halinde ilgili mahkeme tazminat tutarını devletin hazinesine aktarmaktadır. (Katar İş Kanunu mad. 114).

* **İş kazası veya meslek hastalığı geçiren işçinin sağlık yardımı veya tazminat hak etmediği durumlar var mıdır?**

Evet vardır. Aşağıdaki durumlarda (Katar İş Kanunu mad. 111) işçi sağlık yardımı veya tazminat hak etmemektedir:

1. İşçinin kasten kendini yaralaması.
2. İşçinin yaralanma veya ölüm anında uyuşturucu veya alkolün etkisi altında olması ve bu etkinin yaralanma veya ölüme neden olması.
3. İşçinin, işverenin iş sağlığı ve güvenliği talimatlarını kasten ihlal etmesi veya bu talimatları uygulamada ağır ihmalinin olması.
4. İşçi muayene olmayı veya yetkili sağlık otoritesi tarafından karar verilen tedaviyi ciddi bir sebep olmaksızın reddetmesi.