

Domestic Programa ng Paggawa



Ministry of Labor  
Kingdom of Saudi Arabia

**musaned**   
Domestic Labor Program





# Nilalaman

1. Mga Kahulugan
2. Mga karapatan at obligasyon ng Employer
3. Mga karapatan at tungkulin ng kasambahay



## Mga Kahulugan

**Regulasyon:** Ang regulasyon ng mga manggagawang pantahanan at katulad nito

**Ministro:** Ang Ministro ng Paggawa

**Tahanan:** Ang lugar kung saan permanente o pansamantalang naninirahan ang pamilya

**Pamilya:** Ang Employer at ang mga tao na kasama niyang nakatira sa kanyang bahay, at may kaugnayan sa kanila sa pamamagitan kamag-anak, kapamilya, o ang nangangalaga sa kanila para sa anumang dahilan na legal o moral.

**Serbisyong pantahanan:** Ang direkta o hindi direktang serbisyong personal na isinasagawa ng kasambahay sa employer, o sinumang miyembro ng kanyang pamilya bilang kapalit ng sahod.

**Sahod:** Ang halagang ibinabayad sa kasambahay sa katapusan ng buwan bilang kapalit ng trabahong napagkasunduan sa kontrata.

**Kahulugan ng Employer:** Ang Employer ay ang bawa't natural na tao na naghahanap ng mga kasambahay nang mag-isa, o sa pamamagitan ng isang lisensiyadong opisina sa paghahanap ng tauhan, o nakakontra sa kaniya, nang direkta o hindi direkta, para magsagawa ng serbisyong pantahanan. Kabilang sa serbisyong pantahanan ang direkta o hindi direktang serbisyong personal na isinasagawa ng kasambahay sa employer o sinumang miyembro ng kaniyang pamilya bilang kapalit ng sahod.

**musaned**   
Domestic Labor Program



## Mga karapatan at obligasyon ng Employer

### A. Ang mga karapatan ng employer:



#### **Probation period (panahong ibinibigay sa mga bagong manggagawa para tasahin ang pagtatrabaho) para sa kasambahay**

Ang mga partido ay maaaring magkasundong ilagay ang kasambahay sa probation para sa isang panahon na hindi lalampas sa (siyamnapung) araw, sa panahon kung saan ang titiyakin ng employer ang propesyonal na kakayahan ng kasambahay at ang kaniyang personal na pag-uugali. Dagdag pa rito, hindi pinapayagan na ilagay ang kasambahay sa probation nang mahigit sa isang beses sa parehong employer, maliban kung ang mga partido ay nagkasundo na ang mga kasambahay ay magtatrabaho sa ibang propesyon. the parties agree that the domestic workers shall work in a different profession.



#### **Pangongontra**

Ang ugnayan sa trabaho sa pagitan ng kasambahay at ng employer ay dapat pamahalaan ng isang nakasulat na kontrata. Ang tekstong Arabe ang siyang mangingibabaw na bersyon. Ang kontrata at ang pagsasalin sa ibang wika – kung mayroon – ay dapat ibigay sa tatlong kopya, na ang bawat partido ay magpapanatili ng isang kopya at ang pangatlo ay dapat ibigay sa Opisina ng Lokal na Paghahanap ng Tauhan.

The employer signs the contract with the domestic with clear identification of the following main factors: Pipirmahan ng employer ang kontrata kasama ang kasambahay nang may malinaw na pagkakakilanlan ng mga sumusunod na pangunahing salik:

1. Ang uri ng trabaho na isasagawa ng kasambahay
2. Ang Sahod na dapat ibayad ng employer sa kasambahay
3. Ang mga karapatan at obligasyon ng mga partido
4. Ang tagal ng probation period
5. Ang tagal ng kontrata at pamamaraan ng palugit



#### **Ang pagwawakas ng kontrata sa panahon ng probation period nang walang anumang pananagutan sa employer**

Maaaring tapusin ng employer ang kontrata sa sarili niyang kagustuhan sa panahon ng probation period na wala siyang anumang pananagutan, kung ang kasambahay ay napanunayan na hindi nararapat.



#### **Sa pagtatapos o pagwawakas ng kontrata para sa dahilan ng paglabag sa batas**

Kung natapos ang kontrata, o kinansela ng employer para sa isang hindi lehitimong dahilan, o kinansela ng kasambahay para sa lehitimong dahilan, ang employer ang mananagot sa halaga ng tiket para sa pagpapabalik ng kasambahay sa kanyang bansa.



### **Upon contract termination for the death of either party: Sa pagwawakas ng kontrata para sa pagkamatay ng alinmang partido**

Ang Kontrata ay matatapos sa pagkamatay ng employer o ng kasambahay. Kung ang pamilya ng employer ay pumapayag na panatilihin ang kasambahay, kailangan nilang sumangguni sa opisina ng paggawa para itama ang pangalan ng employer



### **Sa pagkawala ng kasambahay**

Kapag tumigil sa kaniyang trabaho ang kasambahay, dapat ipagbigay-alam ng employer ang pinakamalapit na istasyon ng pulisya sa kaniyang tahanan. Ang inabisuhang istasyon ng pulisya ay dapat gawin ang mga sumusunod:

1. Abisuhan ang Kagawaran ng mga Pasaporte tungkol sa pagtakas ng manggagawa, para gumawa ng mga kinakailangang aksyon.
2. Abisuhan ang Opisina sa Paggawa, para siguraduhin na ang kasambahay ay hindi nagsampa ng isang legal na paghahabla laban sa employer, o ang employer ay hindi nagsampa ng paghahabla laban sa manggagawa. Kapag mayroong isang paghahabla, dapat abisuhan ng Opisina sa Paggawa ang Kagawaran ng mga Pasaporte tungkol dito.
3. Bigyan ang inabisuhan ng isang kopya ng abiso sa pagtakas.

## **B. Mga tungkulin ng employer sa kasambahay**



### **Tungkol sa trabahong napagkasunduan**

1. Hindi magtatalaga sa kasambahay ng isang trabaho na hindi napagkasunduan sa kontrata, o na magtrabaho sa mga ikatlong-partido, maliban sa mga kaso ng kinakailangan, sa kondisyon na ang trabaho sa kabuuan ay hindi iba sa kaniyang orihinal na trabaho.
2. Hindi magtatalaga sa kasambahay ng anumang mapanganib na trabaho sa kalusugan o kaligtasan ng kaniyang katawan, o negatibong makakaapekto sa kaniyang dignidad.
3. Hindi pauupahan sa iba ang kasambahay, o payagan siya na magtrabaho para sa kanyang sariling interes.



### **Tungkol sa napagkasunduang sahod**

1. Bayaran ang napagkasunduang sahod sa katapusan ng bawat buwan ng Hijri, maliban kung nagkasundo ang mga partido – sa sulat.
2. Bayaran ang sahod at mga karapatan sa pera o tseke, at idokumento ito nang nakasulat, maliban kung gustong ilipat ng manggagawa ang sahod sa isang partikular na account sa bangko.



### **Tungkol sa pagbawas sa sahod**

- Ang sahod ng mga kasambahay ay hindi maaaring bawasan maliban sa mga sumusunod na kaso at hindi hihigit sa kalahati ng sahod:
1. Ang mga halaga ng kung ano ang sinasadya o napabayaang niyang pinsala.

2. Ang isang paunang bayad na nakuha niya mula sa employer.
3. Ang pagpapatupad ng isang paghatol ng korte o ng isang administratibong desisyon na ibinigay laban sa kaniya, maliban kung ito ay itinakda sa paghatol ng korte o ang administratibong desisyon na lumalampas ang diskuwento sa kalahati ng sahod.



### **Pabahay sa kasambahay**

Magbigay ng isang naaangkop na pabahay para sa kasambahay.

## Mga karapatan at tungkulin ng kasambahay

### Ang kahulugan ng kasambahay

Ang Kasambahay ay isang tao na may likas na katangian na nagsasagawa ng direkta o hindi direktang serbisyong pantahanan sa employer o sinuman sa kaniyang mga miyembro ng pamilya. Sa panahon ng pagsasagawa ng serbisyo, siya dapat nasa ilalim ng pangangasiwa at gabay ng employer, o ng kaniyang kinatawan, tulad ng:

1. Isang kasambahay na babae
  2. Isang kasambahay na lalaki
  3. Pribadong nagmamaneho
  4. Hardinero
  5. Guwardiya sa Bahay
- at ang katulad nito.

### Mga karapatan at ng kasambahay



#### **Araw-araw na mga oras ng pahinga mula sa trabaho**

Ang kasambahay ay dapat payagan na tamasahin ang araw-araw na pahinga na hindi bababa sa siyam na oras sa isang araw.



#### **Mga lingguhang piyesta opisyal**

Ang mga kasambahay ay maaaring makakuha ng isang araw na walang trabaho kada linggo, batay sa kasunduan ng mga partido sa kontrata.



#### **Pangangalagang pangkalusugan**

Ang pangangalagang pangkalusugan ay dapat ibigay kasambahay alinsunod sa mga patakaran at regulasyon na ipinapatupad sa Kaharian



#### **Pagliban sa trabaho kapag may sakit**

Ang manggagawa ay may karapatan para sa isang bayad na pagliban sa trabaho kapag may sakit na hindi lalampas sa tatlong araw kada taon sa pagpapatunay ng isang medikal na ulat na nangangailangan siyang lumiban sa trabaho dahil may sakit.



#### **Sa pagre-renew ng kaniyang kontrata**

Ang kasambahay ay may karapatan para sa isang buwan na bayad na bakasyon sa pagkumpleto ng dalawang taon ng serbisyo, at nais mag-renew para sa isang katulad na panahon.



#### **Gantimpala sa pagtatapos ng serbisyo**

Ang kasambahay ay may karapatan para sa gantimpala sa pagtatapos ng serbisyo ng isang buwan na bayad, kung nakumpleto niya ang apat na sunud-sunod na mga taon ng pagseserbisyo sa employer.

### **A. Mga tungkulin ng kasambahay sa employer:**



#### **Tungkol sa kaniyang trabaho**

1. To perform the work agreed upon, and exert the person's usual care. Isagawa ang trabaho na napagkasunduan, at gamitin ang personal na karaniwang pangangalaga.
2. Hindi tatanggihan ang trabaho o titigil sa pagseserbisyo ng walang lehitimong dahilan.
3. Hindi magtrabaho para sa sariling interes.



#### **Tungkol sa mga pinag-uutos ng employer**

Sumunod sa mga pag-uutos ng employer at mga miyembro ng kaniyang pamilya, kaugnay sa pagsasakatuparan ng napagkasunduang trabaho.



#### **Ari-arian ng employer**

Ang kasambahay ay dedikado para panatilihin ang ari-arian ng employer at ng kaniyang mga miyembro ng pamilya.



#### **Kaligtasan ng mga miyembro ng pamilya ng employer**

Hindi niya maaaring saktan ang sinumang mga miyembro ng pamilya ng employer, kabilang ang mga anak at ang matatanda.



#### **Mga lihim ng employer at ng kaniyang mga miyembro ng pamilya sa tahanan**

1. Panatilihin ang kumpidensyal na impormasyon ng employer at ng miyembro ng kaniyang pamilya at mga tao sa bahay, na nalalaman niya sa trabaho o dahil dito, at hindi dapat isiwalat sa mga ikatlong-partido.
2. Hindi maapektuhan ang dignidad ng kaniyang employer at ng mga miyembro ng kaniyang pamilya, at hindi manghihimasok sa kanilang mga sariling kapakanan.



#### **Relihiyon ng employer at ng kaniyang mga miyembro ng pamilya**

Igalang ang relihiyon ng Islam, at sumunod sa mga regulasyong ipinapatupad sa Kaharian, gayundin sa mga gawi at tradisyon ng lipunan ng Saudi, at hindi sasali sa anumang aktibidad na nakakapinsala sa pamilya.





### **Parusa para sa kasalanan o paglabag ng employer**

Nang walang kinikilangan sa mga parusa na itinakda para sa ibang mga regulasyon, ang employer na lumalabag sa mga probisyon ng mga regulasyon na ito ay dapat sumailalim sa mga parusa ayon sa mga sumusunod:

1. Isang multa na hindi lalampas sa dalawang libong Riyal, o pipigilan mula sa paghahanap ng tauhan sa loob ng isang taon, o pareho nito.
2. Kung uulitin ang paglabag, siya ay paparusahan ng isang multa na hindi bababa sa dalawang libong riyal, at hindi lalampas sa limang libong riyal, o pagbabawalan siya sa paghahanap ng tauhan sa loob ng tatlong taon, o pareho nito.
3. Kung ang paglabag ay mauulit sa ikatlong pagkakaton, ang kaugnay na komite ay maaaring pigilan ang lumalabag mula sa paghahanap ng tauhan nang magpakailanman.
4. Ang parusa ay madadagdagan sa pamamagitan ng pagdaragdag ng mga paglabag na napatunayan laban sa employer.



### **Penalty for violation by the domestic worker: Parusa para sa paglabag ng kasambahay**

Nang walang kinikilingan sa mga parusa na itinakda para sa ibang mga regulasyon, ang kasambahay ay dapat sumailalim sa parusa sa paglabag ng mga probisyon ng mga Regulasyon na ito ayon sa mga sumusunod:

1. Isang multa na hindi lalampas sa dalawang libong Riyal, o pinal na pagbabawal sa kaniya sa pagtrabaho sa kaharian, o pareho nito.
2. Ang parusa ay madadagdagan sa pamamagitan ng pagdaragdag ng mga paglabag na napatunayan laban sa kasambahay.

Ang lumalabag na kasambahay ay dapat managot sa mga halaga ng pagpapabalik sa kaniya sa kaniyang bansa. Kung hindi sapat ang kaniyang mga pinansyal na karapatan para matugunan ang mga multa na ipinataw sa kaniya, dapat siyang pabalikin sa kaniyang bansa sa sariling paggastos ng kaniyang bansa.



### **Mga multa**

Ang mga nabanggit na multa sa itaas ay dapat ipataw sa isang partikular na bangko para mag-ambag sa paggastos sa pagkanlong sa mga kasambahay na babae, kanilang deportasyon, gayundin ang mga pagpapauwi sa mga manggagawa, alinsunod sa mekanismo na inaprubahan ng Ministro.



### **Mga reklamo at hindi pagkakasundo**

Nang walang kinikilingan sa mga kinakailangan ng ibang mga regulasyon, ang mga opisina sa paggawa ay dapat maging awtoridad na may kakayahan para tumanggap ng mga reklamo at kontrolin ang mga paglabag na ginawa ng kasambahay at ng employer, at mag-sumite ng isang paghahabol laban sa kanila pareho o sinuman sa kanila sa komite:

1. Sa pamamagitan ng desisyon ng Ministro sa Paggawa – alinsunod sa nasasakupan ng bawâ opisina sa paggawa ng Ministro sa Paggawa --- ang isa o mahigit pang mga komite ng isang tagapangulo at dalawang miyembro, kung saan ang isa ay magiging isang legal na tagapayo mula sa Ministro sa Paggawa, para isaalang-alang ang mga paghahabol na pinansyal na magmumula sa pagitan ng mga kasambahay at ng mga employer, at mga paglabag sa mga regulasyon na ito na hindi isang likas na krimen, ay dapat pag-aralan at magdesisyon tungkol dito, at ilapat ang mga multa na ibinigay para sa regulasyong ito.

2. Ang Komite ay dapat gabayan ng mga pamamaraan na nakapaloob sa regulasyon ng mga legal na paglilitis.

3. The Committee shall inform the claimed party, and shall consider the dispute in the presence of both parties or their representatives. The informed party shall be considered present, even if he was absent from the session. Ipapaalam ng Komite sa naghahabol na partido, at isaalang-alang ang hindi pagkakasundo sa harap ng mga parehong partido o ang kanilang mga kinatawan. Ang ipinaalam na partido ay isaalang-alang na naroon, kahit kung siya ay nagliban mula pulong.

4. Pagsusumikapan ng Komite na lutasin nang maayos ang hindi pagkakasundo sa pagitan ng mga partido sa loob ng limang araw ng pagtatrabaho, simula sa petsa ng pagsusumite ng paghahabol sa Komite. Kung ang maaayos na paglutas ay hindi posible, dapat isaalang-alang ng Komite ang problema, at maaaring magdesisyon sa parehong sesyon o sa pangalawang sesyon sa loob ng sampung araw ng pagtatrabaho, at ilalabas ang desisyon nito, at mga minuto para ihanda at pirmahan ng tagapangulo, at ng mga miyembro ng komite.

5. Ilalabas ng Komite ang desisyon nito sa hindi pagkakasundo nang walang tutol o sa pamamagitan ng pagboto ng karamihan, sa loob ng isang panahon na hindi lalampas sa sampung araw mula sa petsa ng pagsumite ng aplikasyon.

6. Ang Ministro sa Paggawa ay maglalabas ng isang desisyon na nagpapaliwanag sa mga pamamaraan ng komite, ang tagal ng pagiging miyembro, paraan ng pag-renew tungkol dito, paano maghanda ng mga minuto, at kabayaran ng mga miyembro nito.

7. Ang desisyon na ibinigay laban sa isang tao ay maaaring hamunin ito bago sa harapan ng korte ng paggawa sa loob ng sampung araw mula sa petsa ng pagtanggap, kung hindi ito ay magiging pinal at maaaring ipatupad.

**\* Ang employer ay dapat dumalo - o magtalaga ng isang kinatawan - sa harap ng Komite sa tinukoy na mga petsa para isaalang-alang ang paghahabol na isinampa laban sa kaniya. \***

**\*\* Sakaling magkaroon ng pagtatalo sa pagitan ng pagsasalín sa ibang wika o interpretasyon ng anumang teksto sa loob ng bersyon na ito, mangingib-abaw ang Arabeng teksto na inaprubahan ng Pamahalaan ng Saudi. \*\***





[www.musaned.gov.sa](http://www.musaned.gov.sa)