



اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان  
National Human Rights Committee  
Doha - Qatar



كتاب العامل

# Worker's Pocket Booklet

Tagalog

اللغة التاغالوغية

Ika-anim na Edisyon - Disyembre 2021

## Mahal na manggagawa

Ang National Human Rights Committee ng Qatar ay naniniwala na ang pagtataguyod at pagpoprotekta sa mga karapatang pantao ay isang susi sa pagsulong ng lipunan. Bilang bahagi ng misyon nito, ang librito na ito ay sadyang idinisenyo para maging gabay mo sa pag-unawa sa iyong mga karapatan at tungkulin sa panahon ng iyong panunungkulan sa trabaho sa Qatar.

Ang NHRC ay naglalayong ipalaganap ang kamalayan upang mapabuti ang lahat ng mga kondisyon na nauugnay sa iyong trabaho. Sa librito na ito makikita mo ang karamihan sa mga sagot sa mga katanungan tungkol sa legal na aspeto ng iyong paninirahan at trabaho sa isang maginhawang paraan, malayo sa mga kumplikadong termino, upang magkaroon ka ng lahat ng kinakailangang impormasyon bago at pagkatapos mong magtrabaho sa Qatar.

Inaasahan din ng National Human Rights Committee na ang librito na ito ay magiging kapaki-pakinabang sa pag-unawa sa mga batas at pamamaraan sa Qatar, lalo na ang mga kamakailang na-update, at ang mga mekanismo ng kanilang pagpapatupad, upang maprotektahan ka mula sa mga paglabag at manatili sa ilalim ng nasasakupang batas. Inaasahan din na ang librito na ito ang iyong magiging gabay at mananatili sa iyong pangangalaga sa tuwing kailangan mo ito.

---

1 - Ang impormasyong nakapaloob sa Worker's Pocket Booklet ay hinango mula sa ilang mga batas at desisyon sa Estado ng Qatar, kabilang ang: Batas sa Paggawa Blg. 14 ng 2004 at mga desisyong pang-ministryo na inilabas sa pagpapatupad ng mga probisyon ng batas na ito, Batas Blg. 21 ng 2015 na kumokontrol sa pagpasok at paglabas ng mga expatriate, ang kanilang paninirahan at sponsorship. Minister of Interior Decision No. 25 of 2019 na naglalabas ng executive regulations ng Law No. 21 of 2015 na kumokontrol sa pagpasok, paglabas, paninirahan at sponsorship ng mga expatriates, Law No. 15 ng 2017 tungkol sa mga kasambahay. Decree-Law No. 18 of 2020 na nagsusug sa ilang probisyon ng Labor Law na ipinahayag ng Law No. 14 ng 2004 2020 Decree-Law No. 19 ng 2020 na nagsusug sa ilang probisyon ng Batas No. 21 ng 2015 na kumokontrol sa pagpasok, paglabas at paninirahan ng mga expatriates, desisyon ng Ministro ng Administrative Development, Labor and Social Affairs No. (25) ng 2020 na magtakda ng minimum na sahod para sa mga manggagawa at domestic na empleyado, Penal Code No. 11 ng 2004 Law No. 23 ng 2004 na naghahayag ng Criminal Procedure Code, Batas sa Pamamaraang Sibil at Komersyal Blg. 13 ng 1990. Tingnan: Pagpapalit ng employer sa Qatar - pangunahing impormasyon para sa mga manggagawa: <https://www.ilo.org>

2 - Dapat bigyang pansin ang pagsubaybay sa anumang pagbabago, pag-amyenda o pagkansela ng mga batas, desisyon at mga regulasyong ehekutibo na maaaring ilabas pagkatapos ng petsa ng paglilimbag ng librito na ito.

## National Human Rights Committee.

### Sino ba kami?

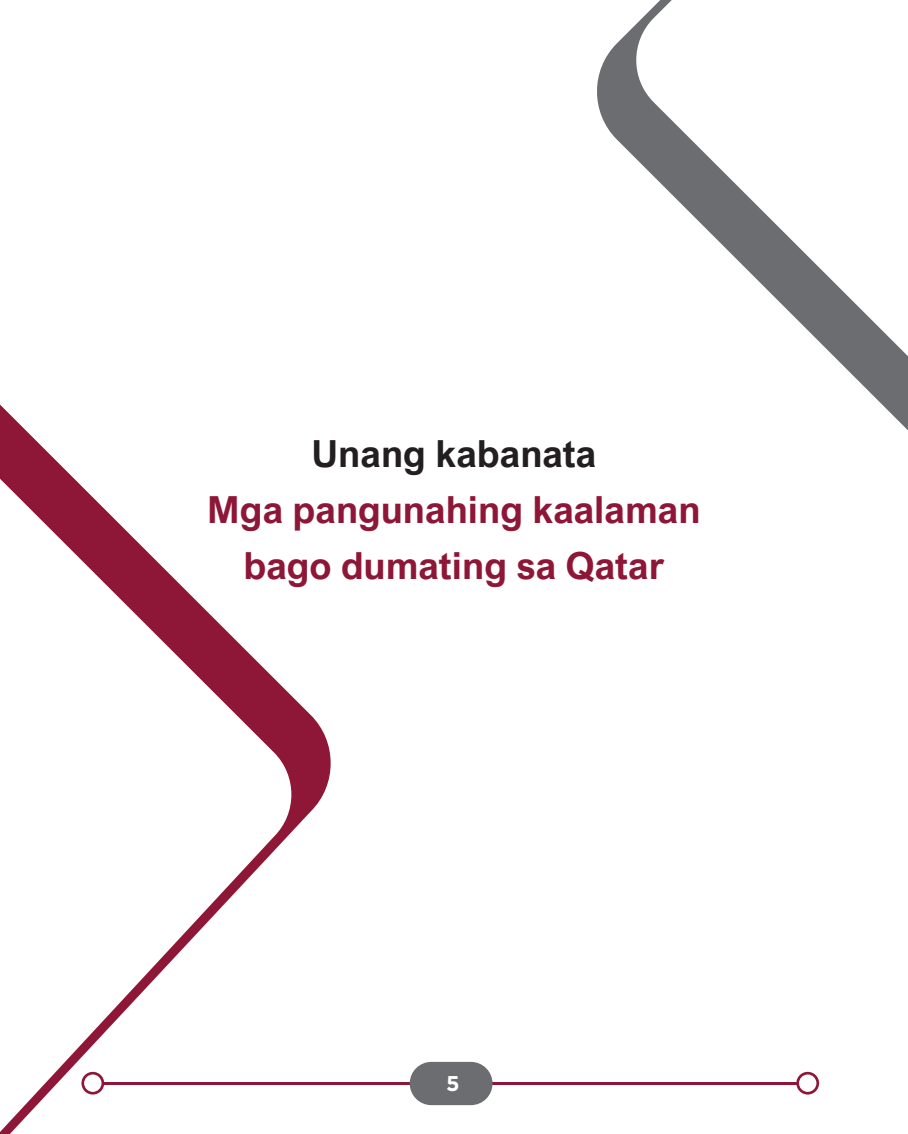
Isang malayang pambansang institusyon na nagtatrabaho para sa pagtataguyod at proteksyon ng mga karapatang pantao ng lahat ng nasa ilalim ng nasasakupan ng Estado ng Qatar.

- Nagsusumikap kami tungo sa pagkamit ng mga nakasaad na layunin, mga internasyonal na kombensiyon at mga kumbensiyon sa mga karapatang pantao, partikular na kung saan ang Estado ay pumayag.
- Sinusubaybayan at isinasadokumento namin ang sitwasyon ng karapatang pantao sa loob ng Estado ng Qatar .
- Tumatanggap kami ng mga reklamong may kaugnayan sa karapatang pantao at sinusubukan naming humanap ng mga solusyon sa tulong ng mga tagapamagitan o awtoridad
- Binibigyan namin ang gobyerno ng isang hanay ng mga rekomendasyon at mungkahi sa karapatang pantao sa batayan ng pagkonsulta.
- Kami ay masigasig na makipagtulungan sa lahat ng gobyerno at non-government na institusyon, komite, asosasyon at katulad na mga organisasyon, at sa lahat ng mga katawan na may kaugnayan sa karapatang pantao sa mga proyekto na naglalayong itaas ang kamalayan ng kultura ng karapatang pantao at ipalaganap ito nang malawakan.
- Nagsasagawa kami ng mga pagbisita sa mga lugar ng trabaho, tirahan at lahat ng lugar ng detensyon.
- Naglalabas kami ng taunang mga ulat sa sitwasyon ng karapatang pantao sa Estado ng Qatar at inilalathala ang mga ito sa aming website.

## Mga Nilalaman

<b>Kabanata 1</b> Mga pangunahing kaalaman bago dumating sa Estado ng Qatar	5
<b>Kabanata 2</b> Mga uri ng kontrata - Pagpapanibago – Pagwawakas	12
<b>Kabanata 3</b> Sahod - Oras ng Trabaho - Piyesta Opisyal at Bakasyon	21
<b>Kabanata 4</b> Pagtatrabaho ng mga Babae at Kabataan	26
<b>Kabanata 5</b> Mga Kasambahay	29
<b>Kabanata 6</b> Kaligtasan sa Trabaho, Kalusugan at Kapakanang Panlipunan	37
<b>Kabanata 7</b> Mga Pinsala at Kabayaran sa Trabaho	41
<b>Kabanata 8</b> Organisasyon ng Paggawa at Pagwewelga	45
<b>Kabanata 9</b> Mga Karapatan at Tungkulin (Mga Manggagawa ng Establisimiyento)	48
<b>Kabanata 10</b> Daan sa Hustisya	59

<b>Kabanata 11</b> Mga Probisyon sa Paninirahan Pagbabago ng Trabaho	64
<b>Kabanata 12</b> Pag-alis, pagpapatapon at pagbabalik	75
<b>Kabanata 13</b> Nasasakupan at paraan ng komunikasyon	79
<b>Contacts</b>	87
<b>Telepono/Fax/Email ng mga diplomatikong misyon at mga tanggapan na kinikilala sa Estado ng Qatar (residente)</b>	89



**Unang kabanata**  
**Mga pangunahing kaalaman**  
**bago dumating sa Qatar**

## Q1- Paano pumunta sa Qatar?

### **Sa pamamagitan ng ahensya ng gobyerno:**

Ikaw ay kukunin upang magtrabaho ng isang delegadong ipinadala ng Estado upang sumang-ayon sa mga manggagawa, kadalasan sa pamamagitan ng kasunduan sa pagitan ng Gobyerno ng Estado ng Qatar at ng Pamahalaan ng bansa ng manggagawa, upang magtrabaho sa sektor ng gobyerno.

### **Sa pamamagitan ng pribadong entidad:**

Ikaw ay kukunin upang magtrabaho sa pamamagitan ng mga recruitment offices o sa parehong employer, para magtrabaho sa pribado at magkasanihan sa sektor.

## Q2- Ano ang dapat mong malaman bago pumunta sa Qatar?

- Mag-ingat sa mga mapanlinlang na pangako na ginagawa ng mga “visa merchant” na may mataas na sahod, magandang kalagayan sa pamumuhay, at malaking remittances sa iyong pamilya.
- Ang mahalaga lamang sa kanila ay ang presyo ng visa at mabilis na pagkita.
- Ang pagbabayad para sa isang work visa sa Estado ng Qatar ay maaaring ilagay ka sa loob ng mga hangganan ng bansa, ngunit hindi ito nangangahulugan na mayroong tunay na trabaho o pabahay.
- Ang kumpanyang ipinangako sa iyo na pagtatrabahuhan ay maaaring kathang-isip lamang o hindi kwalipikado para sa iyong trabaho.
- Siguraduhing suriin ang uri ng trabaho, suweldo, at pabahay, sa pamamagitan ng pagpirma sa isang kontrata ng trabaho bago pumunta sa Qatar.
- Ang employer sa Qatar ay hindi maaaring magdala ng mga manggagawa mula sa ibang bansa maliban sa pamamagitan ng isang taong awtorisadong gawin ito (isang recruitment office) o sa ilalim ng lisensyang nakuha ng karampatang departamento ng Ministry of Labor.
- Kaya, siguraduhin na ang taong nag-aalok sa iyo ng paglalakbay upang magtrabaho sa Qatar ay may tamang lisensya.

---

3 - Ang Artikulo 4 ng Batas Blg. 21 ng 2015 na kumokontrol sa pagpasok at paglabas ng mga expatriates at ang kanilang paninirahan ay nagsasaad, “Ang entry visa ay hindi ibinibigay sa isang expatriate para sa layunin ng pagtatrabaho maliban sa ilalim ng isang kontrata sa pagtatrabaho na napagtapusan sa isang recruiter alinsunod sa mga kondisyon at mga kontrol na itinatag ng batas.”

- At hilingin sa kanya na ipakita ito sa harap mo at kunan ito ng litrato.
- Hilingin na makita ang talaan ng pagpaparehistro ng pasilidad kung saan ka magtatrabaho at panatilihin ang pangalan at numero ng pagpaparehistro ng pasilidad.
- Ang pagtangi na magbigay sa iyo ng mga kopya ng mga lisensyang ito ay maaaring mangahulugan na hindi tama ang mga ito, at sinusubukan ka ng taong iyon na pagsamantalahan.
- Siguraduhing magbigay ng wastong akademiko at teknikal na mga dokumento at sertipiko at maging tapat tungkol sa pagkakaroon ng mga propesyonal na kakayahan na kinakailangan para sa gawaing isinumite para sa Estado ng Qatar.
- Ang pagsusumite ng mga maling dokumento ay naglalantad sa iyo sa deportasyon mula sa Estado ng Qatar.
- Sa oras ng pagsusuri, maaaring wakasan ng employer ang kontrata at ibalik ka sa iyong bansa.

### **Q3-Ano ang ibig sabihin ng 'manggagawa', at kanino nilalayan ang librito na ito?**

Ang terminong "manggagawa" ay tumutukoy sa isang tao na nagtatrabaho sa isang employer at pinasasahuran at siya ay nasa ilalim ng pamamahala at pangangalaga. Ang terminong "manggagawa" ay tumutukoy sa bawat tao, lalaki o babae, Qatari o hindi Qatari.

Ang librito na ito ay inilaan sa mga manggagawa at empleyado sa mga pribadong establisyimento, manggagawa at empleyado sa mga establisyimento na may Qatari capital na hindi bababa sa 51% ng kabuuang kapital at ang punong tanggapan ay nasa Qatar.

Ang mga probisyon ng librito na ito ay hindi naaangkop sa mga empleyado sa pampublikong sector, pampublikong institusyon at kumpanyang itinatag ng Qatar Petroleum, gayundin sa mga kumokontrol sa pagtatrabaho sa pamamagitan ng mga espesyal na batas, opisyal at miyembro ng sandatahang lakas at empleyado sa dagat.

### **Q4- Maaari bang singilin ka ng mga tanggapan ng recruitment sa Estado ng Qatar para sa anumang gastos para sa iyong**

4 - Ang mga probisyon na may kaugnayan sa paninirahan at pagbabago ng trabaho ay naaangkop sa lahat ng papasok sa trabaho sa Estado ng Qatar. Ang Ikalimang Kabanata ng librito na ito ay kinabibilangan ng mga probisyon na may kaugnayan sa mga kasambahay.

## **pangangalap?**

Ang mga tanggapan ng recruitment ng Qatar ay hindi maaaring kumuha ng anumang mga bayarin o gastos mula sa iyo bilang isang recruited na manggagawa.

## **Q5- Anong mga pamamaraan ang dapat mong hilingin sa iyong employer na gawin sa sandaling dumating ka sa Qatar?**

Sumangguni sa karampatang awtoridad sa loob ng 30 araw mula sa petsa ng pagpasok sa bansa upang kumpletuhin ang mga pamamaraan ng permit sa paninirahan.

- Obligado ang employer (ang recruiter) na tapusin ang iyong permit sa paninirahan.
- Dapat niyang ibigay sa iyo ang iyong pasaporte pagkatapos makumpleto ang nasabing mga pamamaraan.<sup>5</sup>

## **Q6- Pinahihintulutan ba ang isang employer (the recruiter) na hawakan ang iyong pasaporte?**

- Hindi pinahihintulutan. Gayunpaman, maaari lamang itago ng iyong employer ang iyong pasaporte kung hihilingin mo iyon nang nakasulat, sa kondisyon na obligado siyang ihatid ito sa iyo kapag hiniling.
- Kung tumanggi ang iyong employer na ibigay sa iyo ang iyong pasaporte, maaari kang magsampa ng reklamo sa pulisya o mga tagausig.
- Kung pinanatili ng employer ang pasaporte sa kanyang pangangalaga nang wala ang iyong nakasulat na pahintulot, paparusahan siya ng batas ng multang hindi hihigit sa QAR 10,000.

## **Q7- Maaari ka bang magtrabaho sa Qatar nang walang kontrata?**

- Alinsunod sa bagong batas No. 21 ng 2015 na kumokontrol sa pagpasok at paglabas ng mga expatriate at paninirahan, ikaw ay binibigyan ng entry visa upang magtrabaho sa Qatar sa ilalim ng isang natapos na kontrata sa pagtatrabaho.
- Samakatuwid, ang pagtatrabaho nang walang nakasulat na kontrata sa

---

5 - Mangyaring sundin lamang ang mga pamamaraan na nakasaad sa website ng Ministry of Interior.

- pagitan mo at ng employer ay ilegal at inilalantad ka sa maraming panganib.
- Gayunpaman, ang mga manggagawa na na-recruit bago ang pagpapalabas ng bagong batas at nagtatrabaho para sa isang employer na walang kontrata, ay maaaring, sa kaso ng mga pagtatalo at pag-aangkin, patunayan ang kanilang relasyon sa trabaho sa harap ng karampatang hukuman sa lahat ng paraan ng patunay.

### **Q8- Paano mo mapatunayan ang iyong trabaho para sa employer kung walang kontrata sa pagitan mo at sa kanya?**

Kung wala kang nakasulat na kontrata sa pagtatrabaho, maaari mong patunayan ang relasyon sa trabaho, at ang iyong mga karapatan, sa lahat ng paraan ng patunay, tulad ng:

- Paglipat ng suweldo sa bangko.
- Lagda ng pagtanggap ng sahod.
- Kahilingan para sa testimonya ng mga katrabaho, at iba pang paraan ng patunay na pinahihintulutan ng batas.

### **Q9- Ano ang dapat isama sa pangunahing kontrata sa pagtatrabaho?**

Ang kontrata ng pagtatrabaho ay dapat nakasulat at sertipikado ng departamento at dapat ibigay na may tatlong kopya; ang isang kopya ay dapat ihatid sa bawat partido at ang pangatlo ay idedeposito sa Departamento. Dapat tukuyin ng kontrata sa pagtatrabaho ang mga probisyon tungkol sa relasyon sa trabaho sa pagitan ng dalawang partido, at dapat isama lalo na ang sumusunod na datos:

- Pangalan ng employer at lugar ng trabaho.
- Pangalan ng manggagawa, mga kwalipikasyon, nasyonalidad, propesyon, lugar ng paninirahan, at kung ano ang kinakailangan upang patunayan ang kanyang pagkakakilanlan.
- Ang petsa ng pagtatapos ng kontrata.
- Kalikasan at uri ng trabaho at ang lugar ng pagkontrata.
- Petsa ng pagsisimula ng trabaho.
- Ang tagal ng kontrata kung ito ay isang takdang panahon.
- Ang napagkasunduang sahod at ang paraan at petsa ng pagbabayad.

**Mahalagang paalala:** Kapag pumirma ng bagong kontrata (para sa pangalawa

o pangatlong beses), ang kontrata ay dapat magbigay ng petsa kung kailan nagsimula ang unang kontrata.

**Q10- Kapag lumitaw ang hindi pagkakaunawaan sa pagitan mo at ng iyong tagapag-empleyo tungkol sa pagpapasiya ng iyong mga dapat bayaran, kinakalkula ba ito ayon sa petsa ng kontrata o sa petsa ng aktwal na pagsisimula ng trabaho?**

Ang petsa ng pagsisimula ng aktwal na gawain ay may bisa; hindi ang petsa ng kontrata, na binabanggit na ang kontrata ng pagtatrabaho ay hindi dapat magbigay ng iba.

**Halimbawa** :Kung ang petsa ng simula ng iyong kontrata ay 1/1/2008, at ang petsa ng iyong aktwal na trabaho ay 1/3/2008, kung gayon ang iyong mga karapatan ay kinakalkula mula noong 1/3/2008.

**Q11- Pinahihintulutan ka bang magtago ng orihinal na kopya ng iyong kontrata?**

Ang pag-iingat ng isang orihinal na kopya ng kontrata ay kinakailangan. Ang pagkabigong makakuha ng kopya ng kontrata ay isa ring paglabag sa batas sa paggawa, at dapat kang sumangguni sa Departamento ng Ugnayan sa Paggawa at magsampa ng reklamo.

**Q12- Gaano katagal ang panahon kung kailan kailangan mong umalis ng bansa?**

Ang isang expatriate ay dapat umalis ng bansa kung hindi siya kumuha ng permit sa paninirahan.

Dapat din siyang umalis sa loob ng siyamnapung araw kung ang permit sa paninirahan ay winakasan, nakansela sa anumang kadahilanan, o ang layunin kung saan siya pumasok sa bansa ay wala nang bisa.

**Q13- Pinahihintulutan ba para sa iyo na umalis sa Estado ng Qatar at humirang ng ibang tao upang i-follow up ang iyong demanda sa paggawa sa korte?**

Bago umalis, maaari kang magtalaga ng sinumang taong kuwalipikadong ituloy ang iyong kaso sa harap ng korte, at dapat itong idokumento sa Ministry of Justice.

---

### **Q14- Kailan ka hindi pinahihintulutan na maglakbay palabas ng Estado ng Qatar?**

Ikaw ay hindi pinahihintulutan na maglakbay palabas ng Estado ng Qatar sa ilang mga kaso, tulad ng:

- Kung ikaw ay inakusahan sa isang kasong kriminal (tseke na walang pondo - panloloko at iba pang mga kriminal na pagkakasala) kung ang Public Prosecution o ang Korte ay nagpasya na patawan ka ng bawal na paglalakbay kaugnay sa kasong ito.
- O kung ang isang sibil na kaso ay iniharap laban sa iyo (tulad ng mga paghahabol para sa sibil na utang bilang resulta ng mga pautang sa bangko), at isang desisyon ng korte sa kahilingan ng nagsasakdal - upang pigilan ka sa paglalakbay.



Maaari kang umapela laban sa pagbabawal sa paglalakbay sa isang kasong sibil laban sa iyo sa korte kung idineposito mo ang na-claim na halaga ng utang o nagbigay ka ng sapat na garantiya para doon.

### **Q15- Ang batas ba ng Qatar ay nagsasakriminal sa sapilitang paggawa o pamimilit na magtrabaho?**

- Oo, ang pagkakulong sa loob ng panahon na hindi hihigit sa anim na buwan at multa na hindi hihigit sa tatlong libong Riyal o isa sa dalawang parusang ito ay dapat parusahan laban sa sinumang pumipilit o pumipilit sa isang tao na magtrabaho, binayaran man o hindi binayaran. Ang parusa ay pagkakakulong nang hindi hihigit sa tatlong taon, kung ang biktima ay wala pang 16 taong gulang.
- Dapat mong ipaalam sa Ministri ng Paggawa, o direktang pumunta sa Sentro ng Seguridad ng Kabisera o Pampublikong prosekusyong, kapag ikaw ay sumailalim sa sapilitang paggawa. Maaari mo ring ipaalam sa National Human Rights Committee para sa suporta at payo.

---

6 - Para sa karagdagang impormasyon, tingnan ang Ika-labing tatlong Kabanata ng librito na ito: Kagawaran ng Jurisdiction at paraan ng komunikasyon.



**Ikalawang Kabanata**  
**Mga Uri ng Kontrata -**  
**Pagpapanibago – Pagwawakas**

### **Q1- Ano ang mga uri ng kontrata?**

Mayroong dalawang uri ng mga kontrata:

- Pirmihang kontrata.
- Walang tiyak na yugto na kontrata.

### **Q2- Ano ang ibig sabihin ng 'fixed term contract'?**

Nangangahulugan ito: Upang magsagawa ng ilang trabaho para sa employer sa ilalim ng kanyang panunungkulan at pangangasiwa para sa panahong napagkasunduan sa kontrata na hindi lalampas sa limang taon, na maaaring i-renew para sa isang panahon o iba pang katulad na mga panahon sa pamamagitan ng magkaparehong kasunduan ng magkabilang panig.

### **Q3- Ano ang ibig sabihin ng 'bukas o hindi tiyak na kontrata'?**

Nangangahulugan ito: upang magsagawa ng ilang trabaho para sa employer, sa ilalim ng kanyang pangangalaga at pangangasiwa para sa isang walang tiyak na yugto ng panahon.

### **Q4- Kailan itinuturing na walang bisa ang isang kontrata sa pagtatrabaho?**

Bawat kundisyon sa kontrata ng trabaho ay dapat ituring na walang bisa kung kabilang dito ang isang pangako ng manggagawa na siya ay magtatrabaho ng habangbuhay para sa employer, o na para sa kanyang buhay ay pigilin niya ang pagsasanay sa anumang mapagkumpitensyang kalakalan o propesyon na maaaring gawin pagkatapos umalis ng trabaho.

### **Q5- Ano ang ibig sabihin ng sugnay na "hindi kumpetisyon"?**

Kung ang likas na katangian ng iyong trabaho ay nagpapahintulot sa iyo na makilala ang mga kliyente ng employer o makita ang mga lihim ng negosyo ng pasilidad, maaaring itakda ng employer sa kontrata ng trabaho na pagkatapos ng kontrata ay hindi ka makikipagkumpitensya sa kanya o lumahok

---

<sup>7</sup> -Mangyaring suriin ang mga pag-unlad ng pamamaraan at ang mga kontrol na hindi kumpetisyon ng Ministri ng Paggawa. Ang non-competition clause ay mawawalan ng bisa kung ang alinman sa mga kaso na itinakda sa Artikulo (51) ng Batas sa Paggawa ay natupad, o ang employer ay tinanggal ang manggagawa bilang paglabag sa mga probisyon ng Artikulo (61) ng Batas sa Paggawa.

---

o magtrabaho sa anumang nakikipagkumpitensyang proyekto sa parehong sektor, sa kondisyon na ang termino ng kundisyong ito ay hindi lalampas, sa anumang kaso, sa isang taon.

### **Q6- Ano ang natatakdang abiso para sa lahat ng uri ng kontrata?**

Kapag natapos na ang panahon ng pagsubok, o kung sakaling ang kontrata sa trabaho ay hindi nagtatakda ng panahon ng pagsubok, ang bawat isa sa dalawang partido sa kontrata sa trabaho ay maaaring wakasan ang kontrata nang hindi nagbibigay ng mga dahilan, sa kondisyon na ang partido na nagnanais na wakasan ang kontrata ay nag-aabiso pareho sa kabilang partido sa pamamagitan ng nakasulat na liham, pati na rin ang pagpaparehistro sa pamamagitan ng elektronikong sistema ng Ministry of Labor ayon sa mga panahon ng paunawa na ipinapakita sa ibaba:

- Sa una at ikalawang taon ng pagtatrabaho, ang panahon ng pag aabiso ay isang buwan.
- Pagkatapos ng ikalawang taon ng trabaho, ang panahon ng pag aabiso ay dapat na dalawang buwan.

Kung ang kontrata ay winakasan nang hindi sinusunod ang mga panahong ito, ang partidong nagwawakas ng kontrata ay obligadong bayaran ang kabilang partido ng kabayaranang katumbas ng pangunahing sahod ng manggagawa para sa panahon ng paunawa o sa natitirang panahon nito. Sa lahat ng kaso, kung umalis ka ng bansa nang hindi nakatali sa mga probisyon na itinakda sa artikulong ito, maaaring hindi ka mabigyan ng work permit para sa isang taon mula sa petsa ng pag-alis.

### **Q7- Gaano katagal ang tagal ng 'probation period' sa kontrata?**

Maaaring itakda sa kontrata sa trabaho na ikaw ay ilalagay sa pagsasanay para sa panahong napagkasunduan ng dalawang partido, sa kondisyon na hindi ito lalampas sa anim na buwan mula sa petsa ng pagsisimula ng trabaho, at hindi ka maaaring ilagay sa pagsasanay nang higit sa minsan sa parehong amo.

### **Q8- Maaari bang wakasan ng employer ang iyong kontrata sa pagtatrabaho sa panahon ng pagsasanay?**

Maaaring wakasan ng employer ang iyong kontrata sa pagtatrabaho sa panahon

---

ng pagsasanay, sa kondisyon na ipaalam niya ito sa iyo nang hindi bababa sa isang buwan bago ang petsa ng pagtatapos ng kontrata, sa pamamagitan ng electronic system ng Ministry of Labor, at kung sakaling magpasya kang bumalik sa iyong bansang pinanggalingan, dapat bayaran ng employer ang halaga ng ticket sa pagbabalik.

### **Q9- Pinahihintulutan ba para sa manggagawa na wakasan ang kontrata sa panahon ng pagsasanay?**

Maaari mong wakasan ang kontrata sa pagtatrabaho sa panahon ng pagsasanay:

- Kung gusto mong lumipat sa trabaho para sa ibang employer, dapat mong ipaalam sa employer sa pamamagitan ng electronic system ng Ministry of Labor, at obligado ang bagong employer na bayaran ang dating employer para sa halaga ng ticket at recruitment fee, kung mayroon man, sa kondisyon na ang kabayaran ay hindi lalampas sa pangunahing sahod ng manggagawa sa loob ng dalawang buwan.
- Kung sakaling gusto mong wakasan ang kontrata at umalis ng bansa, dapat mong ipaalam sa employer ayon sa napagkasunduang panahon ng paunawa, sa kondisyon na hindi ito lalampas sa dalawang buwan.

### **Q10- Ano ang nasasakupan sa sitwasyon kung saan ang iyong kontrata ay tinapos nang hindi naabot ang panahon ng pagaabiso?**

Kung winakasan ng alinmang partido ang kontrata nang hindi sinusunod ang panahon ng pagaabiso na itinakda sa Artikulo na ito, ang partidong ito ay magbabayad sa kabilang partido ng kabayaran katumbas ng pangunahing sahod ng manggagawa para sa panahon ng paunawa o ang natitirang panahon nito.

Sa lahat ng kaso, kung umalis ka sa bansa nang hindi sumusunod sa mga kundisyon na tinutukoy, maaaring hindi ka mabigyan ng work permit sa loob ng isang taon mula sa petsa ng pag-alis.

### **Q11- Pinahihintulutan ba ang isang employer na italaga ka upang gumanap ng isang trabaho na labas sa inyong napagkasunduan?**

- Maaari, at ito ay kung pinipigilan niyan ang paglitaw ng isang aksidente o pag-aayos ng resulta ng isang aksidente, na may pagkakaloob ng mga karapatan na nagreresulta mula doon.
- Maaari rin niyang, kung pansamantalang kinakailangan ang gawain, ay hindi gaanong naiiba sa orihinal na gawin at hindi nagsasangkot sa pang aabuso ng iyong karapatan , sa kondisyon na hindi binabawasan ang iyong sahod.

### **Q12- Awtomatikong nire-renew ba ang iyong kontrata na «fixed term» kung patuloy kang magtatrabaho pagkatapos ng kontrata nang walang pagtutol ng employer?**

Kung ang kontrata ay fixed-term at ang mga partido ay nagpatuloy sa pagpapatupad nito pagkatapos ng pagtatapos ng termino nito nang walang tahasang kasunduan, ang kontrata ay dapat ituring na na-renew para sa isang hindi tiyak na tagal ng panahon na may parehong mga kundisyon, at ang panahon ng pag-renew ay dapat maituturing na karugtong ng nakaraang panahon at dapat kalkulahin mula sa petsa ng pagpasok sa serbisyo ng employer sa unang pagkakataon.

### **Q13- Kung ang "trabahong tinukoy sa kontrata" ay magtatapos at ang iyong pagganap ay magpapatuloy nang walang pagtutol ng employer, ito ba ay itinuturing na isang pag-renew ng kontrata?**

- Kung ang paksa ng kontrata ay ang pagpapatupad ng isang partikular na trabaho, ang kontrata ay magtatapos sa pagpapatupad nito.

**Halimbawa:**Kung ang kasunduan sa kontrata ay ang paggawa at pagkakabit ng isang tiyak na bilang ng mga pinto para sa employer at ang mga gawaing ito ay natapos na, ang kontrata ay magtatapos sa pag-expire nito.

- Kung ang trabaho ay likas na may kakayahang i-renew, at ang pagpapatupad ng kontrata ay nagpapatuloy pagkatapos ng pagtatapos ng napagkasunduang trabaho, ang kontrata ay dapat ituring na na-renew para sa isa pang katulad na panahon sa pamamagitan ng kasunduan ng dalawang partido, ibig sabihin, ito ay mananatili para sa isang nakapirming termino.

**Halimbawa:**Kung ang kontrata ay, sa likas na katangian nito, mananagot na i-renew, na parang napagkasunduan sa kontrata na magkabit ng mga air

conditioning device para sa isang ari-arian na binubuo ng isang daang unit ng pabahay, at ang paksa ng kontrata ay ang pagkakabit ng mga device na ito para sa sampung yunit lamang, at ang kanilang pagkakabit ay nakumpleto, ngunit ang trabaho ay nagpapatuloy pagkatapos ng pagkumpleto ng mga gawaing ito, pagkatapos ang kontrata ay itinuturing na na-renew para sa isang katulad na panahon at may parehong mga kondisyon.

#### **Q14- Ano ang mga kaso kung saan maaari mong wakasan ang kontrata sa pagtatrabaho nang walang abiso, habang pinapanatili ang pagtatapos ng pabuya sa serbisyo?**

Maaari mong gawin ito sa mga sumusunod na kaso:

- Kung nilalabag ng employer ang kanyang mga obligasyon ayon sa natapos na kontrata, o kung nilabag niya ang batas sa paggawa.
- Kung ang employer ay nakagawa ng pananakit o imoral na gawain laban sa iyo o laban sa isang miyembro ng iyong pamilya.
- Kung niloko ka ng employer tungkol sa mga tuntunin ng kontrata. Ang pagkakaroon ng isang seryosong panganib sa iyong kaligtasan o kalusugan, sa kondisyon na alam ng employer ang pagkakaroon ng panganib na ito at hindi kumilos upang maalis ito.
- Kung ang isang pinal na desisyon ay inilabas ng isa sa mga labor dispute settlement committee na pabor sa iyo.

#### **Q15- Pinahihintulutan ba para sa employer na wakasan ang iyong kontrata nang walang abiso at nang hindi binibigyan ka ng mga benepisyo sa pagtatapos ng serbisyo?**

Maaari niyang gawin ito sa mga sumusunod na kaso:

- Pagpapanggap bilang ibang tao o nasyonalidad maliban sa iyong nasyonalidad, o pagsusumite ng mga maling papel, dokumento at sertipiko.
- Kung gumawa ka ng pagkakamali na nagreresulta sa malubhang pagkawala ng materyal sa employer.
- Kung lumabag ka ng higit sa isang beses sa mga tagubilin para sa kaligtasan ng mga manggagawa at establisimiyento sa kabila ng babala sa iyo nang nakasulat, sa kondisyon na ang mga tagubilin na dapat mong sundin ay nakasulat at ipinapakita sa isang nakikitang lugar.

- Paglabag sa iyong kontrata sa paggawa o paglabag sa batas sa paggawa nang higit sa isang beses sa kabila ng nakasulat na babala sa iyo.
- Kung natagpuan sa mga oras ng trabaho sa ilalim ng epekto ng droga o alkohol.
- Pag-atake sa iyong employer, mga tagapamahala o isa sa iyong mga kasamahan sa panahon ng trabaho, at kung ulitin mo ang iyong pag-atake sa iyong mga kasamahan kahit na binalaan ka nang nakasulat.
- Ang pagliban sa trabaho nang walang lehitimong dahilan nang higit sa pitong magkakasunod na araw o labinlimang araw na paulit-ulit sa loob ng taon.
- Kung ikaw ay nahatulan pagkatapos ng isang paglilitis sa salang may kaugnayan sa karangalan o katapatan

### **Q-16: Ano ang mga nauukol na parusa na maaaring ipataw sa mga manggagawa, at paano magsampa ng reklamo laban sa kanila?**

#### **BABALA:**

Ito ay isang liham na tumutukoy sa iyo na may kasamang isang abiso ng paglabag at humihimok sa iyo na huwag ulitin ito, at nagpapaalala sa iyo na maaari kang mapatawan pa ng mas matinding parusa kung sakaling maulit.

- **Pagbabawas ng suweldo:** Ito ay kaltas ng limang araw mula sa iyong sahod para sa isang paglabag, at hindi hihigit sa limang araw bawat buwan ang maaaring ibawas sa iyong sahod sa pagpapatupad ng mga parusang pandisiplina na ipinataw sa iyo.
- **Suspensiyon sa trabaho:** Ang iyong pagkakasuspende sa trabaho ay dapat na may kaukulang pagkakait ng sahod sa loob ng isang panahon na hindi hihigit sa limang araw para sa isang paglabag.
- Suspensiyon sa trabaho nang walang bayad o may bawas sa sahod, habang naghihintay ng desisyon sa kasong kriminal laban sa iyo.
- Kung ikaw ay napatunayan na inosente o ang kaso ay kinansela ang pagsususpende ay ituturing na parang wala ito, at babayaran mo ang lahat ng iyong mga dapat bayaran para sa panahon ng pagsususpende.
- Pagpapaliban sa pagbibigay ng taunang bonus, para sa isang panahon na hindi hihigit sa anim na buwan, o pagkakait sa iyo nito, sa mga establisyimento kung saan mayroong sistema ng mga bonus.
- Pagpapaliban ng iyong promosyon, para sa isang panahon na hindi hihigit

- 
- sa isang taon, sa mga establisyemento kung saan mayroong sistema ng mga promosyon.
  - Pagtanggag sa trabaho habang pinapanatili ang karapatan ng pagtatapos ng serbisyo.
  - Pagtanggag sa trabaho nang may pag-alis ng mga benepisyo sa pagtatapos ng serbisyo.

Dapat irehistro ng employer ang mga parusang ito sa isang espesyal na rehistro kung saan ang iyong pangalan, ang petsa ng pagpapataw ng parusa, ang halaga ng bawas, at ang dahilan ng pagpapataw ng parusa ay naitala, sa kondisyon na ang rekord na ito ay napapailalim sa kontrol ng paggawa. inspektorate.

Maaari kang maghain ng karaingan sa employer sa loob ng pitong araw mula sa petsa na nalaman mo ang parusa, at ang karaingan ay pagpapasya sa loob ng pitong araw mula sa petsa ng pagsusumite nito.

Ang paglipas ng panahon na walang naging kaukulang desisyon tungkol dito ay dapat ituring na pagtangi dito. Kung sakaling ang karaingan ay tinanggihan o hindi nalutas sa loob ng nabanggit na panahon, maaari kang umapela sa karampatang departamento sa Ministri ng Paggawa ng parusang ipinataw sa iyo sa loob ng pitong araw mula sa petsa ng pagtangi.

Ang Departamento ay magpapasya sa iyong hinaing sa loob ng pitong araw mula sa petsa ng pagsusumite, at ang desisyon nito ay magiging pinal.

Ang paglipas ng panahong ito nang walang pagpapasya sa karaingan ay dapat ituring na isang pagtangi dito.

Maliban dito, maaari kang umapela ng “dismissal penalty” sa harap ng Labor Disputes Settlement Committee.

Kung napag-alaman ng Komite na ang iyong pagpapaalis ay di-makatwiran o lumalabag sa mga probisyon ng batas, ito ay magpapasya kung kanselahin ang parusa sa pagpapaalis at ibalik ka sa trabaho at maging karapat-dapat sa mga sahod para sa panahon kung saan ikaw ay hindi pinagtrabaho sa

---

pagpapatupadng parusang ito, o para mabayaran ka ng naaangkop na kabayaran.

Kasama sa pagkakalkula ay ang kabayaran ng sahod at iba pang mga benepisyo na ipinagkait bilang resulta ng pagpapaalis na ito.

### **Q17- Pinahihintulutan bang wakasan ang iyong serbisyo sa panahon ng bakasyon mula sa trabaho?**

Hindi pinahihintulutang wakasan ang iyong kontrata o ipaalam sa iyo na wakasan ang iyong serbisyo sa panahon na ikaw ay nagbabakasyon.

### **Q18- Kailan mo kailangang bayaran ang halaga ng tiket sa paglalakbay?**


Kinakailangang bayaran ng employer ang presyo ng tiket sa paglalakbay sa oras ng recruitment at sa pag-expire ng iyong kontrata, at dapat ding bayaran ng employer ang halaga ng tiket sa paglalakbay kapag ginawa mo ang iyong taunang bakasyon kung kasama ito sa kontrata.

### **Q19- Paano mo kinakalkula ang end of service bonus?**

Ang bonus sa pagtatapos ng serbisyo ay igagawad kung ang panahon ng trabaho ay para sa isang buong taon o higit pa, at dapat bayaran para sa buong bilang ng mga taon ng serbisyo.

Ang kabayaran ito ay dapat ipasiya ng mga partido, sa kondisyon na ito ay hindi bababa sa tatlong linggong sahod para sa bawat taon ng paglilingkod.

Kung hindi mo tinatanggap ang opinyon ng employer sa pagtukoy ng bilang ng mga taon ng serbisyo, maaari kang magsampa ng reklamo sa Labor Relations Department sa Ministry of Labor tungkol sa pagpapasiya ng bilang ng mga taon ng serbisyo na nararapat sa iyo.



**Ikatlong Kabanata**  
**Sahod - Mga Oras ng**  
**Trabaho - Mga Piyesta**  
**Opisyal at Pag-alis**

### **Q1- Ano ang pangunahing sahod?**

Ito ay ang suweldong ibinayad sa iyo para sa trabahong isinagawa sa isang tiyak na tagal ng panahon o batay sa piraso o produksyon, at kasama ang taunang premium (pagtaas) lamang.

### **Q2- Ano ang sahod?**

Ito ang pangunahing sahod kasama ang lahat ng mga allowance, bonus at kabayaran, na dapat bayaran at alinsunod sa pagtatrabaho ng anumang uri at paraan ng pagkalkula.

### **Q3- Mayroon bang pinakamababang sahod sa Estado ng Qatar?**

Ang minimum na sahod para sa mga manggagawa at kasambahay ay itinakda sa 1,000 Qatari riyal bawat buwan. Kung sakaling ang employer ay hindi magbigay ng sapat na pabahay o pagkain para sa manggagawa o empleyado, ang minimum na allowance sa pabahay ay dapat na QR500, at ang minimum na allowance sa pagkain ay dapat na QR300.

### **Q4- Ano ang Wage Protection System (WPS)?**

Ang WPS ay isang programa na nag-aatas sa mga employer na ilipat ang sahod ng kanilang mga manggagawa sa mga institusyong pampinansyal ng estado (para sa account ng manggagawa) sa loob ng pitong araw ng kanilang dapat bayaran.

### **Q5- Aling awtoridad ang sumusubaybay sa WPS?**

Ang Wage Protection Department ng Inspection Department sa Ministry of Labor ay pinangangasiwaan at sinusubaybayan ang obligasyon ng mga kumpanya na ilipat ang mga suweldo ng kanilang mga empleyado sa kanilang mga bank account. Ang inspeksyon ay dapat sa pamamagitan ng pagpasok sa automated system upang masubaybayan ang pagsunod ng mga kumpanya sa batas.

---

9 - Mangyaring suriin ang mga pagbabago sa minimum na sahod sa Ministri ng Paggawa para sa anumang mga pagbabago sa materyal na halaga.

### **Q6- Mayroon bang nakapirming bilang ng oras ng trabaho?**

- Walong oras sa isang araw, kabilang ang isang oras na pahinga (pagkain ng panalangin), nang hindi isinasama sa aktwal na oras ng trabaho.
- Anim na oras sa isang araw sa buwan ng Ramadan, na may pahinga, hindi binibilang ang tagal ng pahinga sa loob ng aktwal na oras ng trabaho.

### **Q7- Maaari bang hilingin sa iyo ng employer na magtrabaho ng karagdagang oras?**

Siya ay maaaring; sa kondisyon na ang kabuuang bilang ng mga oras ng pagtatrabaho bawat araw ay hindi lalampas sa sampung oras, maliban sa mga trabaho na hindi maiiwasan na nangangailangan ng tuluy tuloy na trabaho upang maiiwasan ang isang malubhang pagkawala o upang ayusin at mabawasan ang mga kahihinatnan ng isang aksidente.

### **Q8- Dapat bang bayaran ang mga oras ng overtime?**

Oo, dapat kang bayaran ng employer para sa mga karagdagang oras ng hindi bababa sa pangunahing sahod na dapat bayaran sa normal na oras ng pagtatrabaho at hindi bababa sa 25% ng sahod na ito.

**Halimbawa :** Kung ang normal na oras ng pagtatrabaho ay nasa 20 Riyal, dapat kang bayaran ng 25 Riyal para sa bawat karagdagang oras ng trabaho.

### **Q9- Mayroon bang tiyak na uri ng tuluy-tuloy na trabaho na hindi maaaring maputol para sa layunin ng pahinga?**

Ito ay maaaring gawin sa ilang mga trabaho na ang likas na katangian ay nangangailangan nito at kung saan ay dapat ipasiya sa pamamagitan ng isang desisyon ng karampatang ministro; tulad ng pagbabantay.

### **Q10- Pinahihintulutan ba para sa employer na hilingin sa iyo na magtrabaho sa lingguhang araw ng pahinga?**

- Biyernes ang iyong regular na lingguhang araw ng pahinga, maliban sa mga manggagawa sa shift. Maaaring kailanganin kang magtrabaho sa lingguhang araw ng pahinga kung kailangan iyon ng mga kondisyon sa pagtatrabaho, sa kondisyon na binayaran ka para sa araw na ito ayon sa iyong pangunahing suweldo at na binayaran ka ng isa pang araw ng pahinga, o bayaran ang

iyong pangunahing suweldo plus ( 150%).

**Halimbawa:**

Kung ang pangunahing sahod sa karaniwang araw ay 100 Riyal, dapat kang bayaran ng employer ng 250 riyal kung nagtatrabaho ka sa katapusan ng linggo. Hindi ka maaaring magtrabaho nang higit sa dalawang magkasunod na Biyernes, kahit na sumang-ayon kang gawin iyon.

Kung ikaw ay nagtatrabaho sa pagitan ng 9 pm at 3 am, dapat bayaran ng iyong employer ang iyong pangunahing suweldo kasama ang pagtaas ng (50%), maliban sa para sa mga manggagawa sa shift.

**Halimbawa:** Kung ang pangunahing sahod sa mga normal na oras ay 50 Riyal, dapat kang bayaran ng employer ng 75 Riyal kung nagtatrabaho ka sa pagitan ng nuwebe ng gabi at alas tres ng umaga.

**Q11- Ano ang mga pista opisyal at binabayaran ba ang mga ito?**

Ang isang full-time na bakasyon ay babayaran taun-taon tulad ng sumusunod:

- Tatlong araw sa okasyon ng Eid al-Fitr.
- Tatlong araw sa okasyon ng Eid al-Adha.
- Isang araw na minarkahan ang Pambansang Araw ng Qatar tuwing ika18- ng Disyembre bawat taon.
- Tatlong araw na itinakda ng employer.
- Kung kinakailangan ng mga kondisyon sa pagtatrabaho na magtrabaho ka sa alinman sa mga holiday na ito, dapat kang mabayaran para doon.

**Q12- Gaano katagal ang iyong taunang bakasyon?**

Ang iyong taunang bayad na bakasyon ay ang mga sumusunod:

- Tatlong linggo kung ang iyong panahon ng serbisyo ay wala pang limang taon.
- Apat na linggo kung ang iyong termino ng serbisyo ay limang taon o higit pa.
- Ang iyong bakasyon para sa mga parte ng taon ay kinakalkula ayon sa dami ng oras na ginugod sa serbisyo.

**Halimbawa:** Kung mayroon ka pang anim na buwan bago ang iyong taunang bakasyon, maaari kang makakuha ng kalahati ng iyong bakasyon.

---

### **Q13- Maaari mo bang ipagpaliban ang iyong bakasyon sa susunod na taon?**

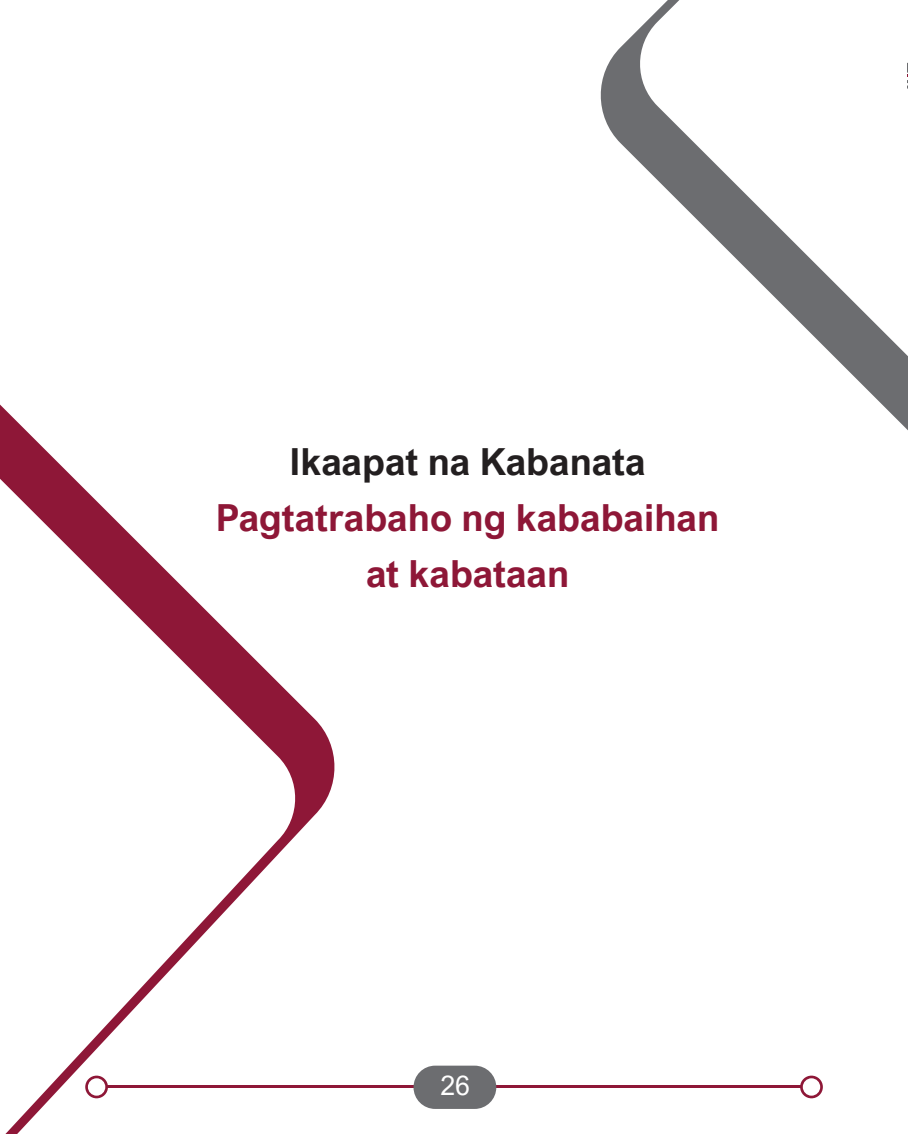
- Dapat tukuyin ng employer ang iyong taunang bakasyon ayon sa mga kinakailangan ng trabaho, at maaari niyang, sa iyong pahintulot, hatiin ang bakasyon, sa kondisyon na ang bawat hating seksyon ay hindi lalampas sa dalawang linggo.
- Maaaring ipagpaliban ng employer ang kalahati ng taunang bakasyon sa taon kasunod ng taon ng karapatan, sa nakasulat na kahilingan mo.
- Maaaring hindi mo talikuran ang iyong karapatan sa taunang bakasyon.
- Maaaring makakuha ng cash allowance na katumbas ng sahod bilang kapalit ng bakasyon.
- Kung ang iyong kontrata sa pagtatrabaho ay winakasan bago mo makuha ang iyong bakasyon, dapat kang mabayaran ng cash allowance na katumbas ng iyong suweldo sa mga araw ng bakasyon.

### **Q14- Ano ang takdang petsa para sa pagbabayad ng iyong taunang bakasyon?**

Obligado ang employer na bayaran ang manggagawa ng sahod na dapat bayaran para sa bakasyon bago magbakasyon ang manggagawa.

### **Q15- Ano ang mga patakaran ng sick leave?**

- Ang bakasyon na ito ay ipagkakaloob lamang pagkatapos ng tatlong buwan mula sa petsa ng unang pagsali sa trabaho.
- Ang patunay ng sakit ay dapat sa pamamagitan ng isang medikal na sertipiko mula sa isang doktor na inaprubahan ng employer.
- Makakakuha ka ng buong sahod kung ang sick leave ay hindi lalampas sa dalawang linggo.
- Kung ang bakasyon ay lumampas ng higit sa dalawang linggo, makakakuha ka ng kalahati ng iyong sahod para sa isa pang apat na linggo.
- Kung ang bakasyon ay lumampas nang higit sa panahong binanggit sa nakaraang talata, ang bakasyon ay hindi mababayaran, hanggang sa bumalik ka upang ipagpatuloy ang trabaho o magbitiw o wakasan ang iyong serbisyo para sa mga kadahilanang pangkalusugan.



**Ikaapat na Kabanata**  
**Pagtatrabaho ng kababaihan**  
**at kabataan**

### **Q1- Do you get the same pay as a man when doing the same job?**

You are entitled to a wage equal to that of a man when you do the same work, and you have the same opportunities for training and promotion, and it is prohibited to employ you in hazardous, arduous or harmful works to your health or morals, or other works that are determined by a decision of the Minister of Labor.

### **Q2- Paano kinakalkula ang maternity leave?**

Ang maternity leave ay kinakalkula bilang 50 araw na may buong suweldo, sa kondisyon na ikaw ay nagtrabaho nang isang buong taon bago mag-apply para sa bakasyon, kasama ang panahon bago at pagkatapos ng panganganak.

Ang panahon ng bakasyon pagkatapos ng panganganak ay hindi dapat bababa sa tatlung limang araw. Kung ang natitirang panahon ng post-natal leave ay mas mababa sa tatlung araw, maaari kang bigyan ng leave na pandagdag sa iyong taunang bakasyon, kung hindi, ang supplemental period ay ituring bilang leave without pay.

### **Q3- Legal ba na tapusin ang iyong kontrata kung pinipigilan ka ng kondisyon ng iyong kalusugan na bumalik sa trabaho pagkatapos ng iyong maternity leave?**

- Maaaring hindi ka ma-dismiss sa trabaho, ngunit ito ay maituturing na bakasyon nang walang bayad, sa kondisyon na ang iyong panahon ng pagkaantala ay hindi hihigit sa animnapung sunod-sunod o naantala na araw, at sa kondisyon na magsumite ka ng sertipiko ng iyong kondisyong medikal mula sa isang espesyalistang doktor na tinanggap ng employer.
- Ang maternity leave ay hindi makakaapekto sa iyong karapatan sa iba pang holiday o taunang bakasyon.

### **Q4 - Paano kinakalkula ang break sa pagpapasuso?**

Ikaw ay may karapatan na magpahinga ng isang oras sa isang araw (na ikaw ang magpapasya) para sa isang buong taon pagkatapos ng maternity leave.

### **Q5- Ano ang pinakamababang legal na edad ng pagtatrabaho?**

- Labing-anim na taon, na may pahintulot ng ama o tagapag-alaga.
- Gayundin, ang tao ay dapat kumuha ng espesyal na pahintulot mula sa Departamento ng Paggawa.
- Kung ang tao ay isang Qatari student, kailangan ang pahintulot ng Minister of Education.

### **Q6- Ano ang mga posisyon o trabaho na ipinagbabawal sa mga kabataan?**

Lahat ng posisyon na maaaring makapinsala sa kanila sa kanilang kaligtasan, kalusugan, at moral.

### **Q7- Ano ang mga kontrol ng juvenile?**

- Ang juvenile ay maaari lamang iempleyo pagkatapos itong sumailalim sa isang medikal na pagsusuri at pirmado ng karampatang awtoridad pang medisina at mapatunayang balido para sa trabahong itatalaga dito.
- Ang employer ay dapat ipasuri ang juvenile kahit isang beses sa isang taon.
- Ang tagapag-empleyo ay dapat magtago sa talaan ng juvenile ng isang sertipiko ng kapanganakan, isang sertipiko ng kalusugan at mga sertipiko ng pana-panahong medikal na pagsusuri.
- Ang bawat employer na nag-empleyo ng isang kabataan o higit pa ay dapat magbigay sa Departamento ng isang pahayag sa ngalan ng kabataan, ng kanyang trabaho at ang petsa ng kanyang pagtatrabaho, at gumawa ng nakikitang komento sa lugar ng trabaho patungkol sa mga oras ng pagtatrabaho ng mga kabataan na kanyang inimpleyo at ang kanilang mga panahon ng pahinga.



# **Ikalimang Kabanata**

## **Mga manggagawa sa bahay**

### **Q1- Sino ang domestic worker?**

Siya ay isang likas na tao na nagsasagawa ng mga gawaing bahay, sa ilalim ng pamamahala at pangangasiwa ng isang employer, para sa kaukulang bayad. Kasama sa mga manggagawa sa bahay ay ang mga driver, nannies, cooks, gardeners at iba pa.

### **Q2- Pinahihintulutan ka bang mag trabaho nang walang kontrata?**

- Maaari ka lamang magtrabaho sa pamamagitan ng isang nakasulat na kontrata na pinatunayan ng Departamento, at inihanda na may tatlong kopya; isang kopya sa iyo, isa pa sa employer, at isang pangatlo ay idineposito sa karampatang departamento ng Ministry of Labor.
- Ang sinumang taong nagpapatrabaho ng isang manggagawa na walang kontrata sa pagtatrabaho ay mananagot sa multang hindi hihigit sa (5,000) Riyal.

### **Q3- Sa anong wika dapat ihanda ang kontrata sa pagtatrabaho?**

Ang kontrata sa pagtatrabaho ay dapat ihanda sa Arabic, at maaaring kalakip ng pagsasalin sa ibang wika. Sa kaso ng hindi pagkakasundo sa pagitan ng dalawang teksto, ang tekstong Arabic ay dapat mag-overrule.

### **Q4- Anong data ang dapat isama sa kontrata?**

- Pangalan ng employer, nasyonalidad at lugar ng paninirahan.
- Pangalan ng manggagawa, nasyonalidad at lugar ng paninirahan.
- Ang petsa ng pagtatapos ng kontrata.
- Ang uri at katangian ng gawaing itinalaga sa manggagawa.
- Petsa ng pagsisimula ng trabaho, at panahon ng pagsubok.
- Ang panahon ng pagsubok ay dapat bayaran at dapat ipasiya ng Ministro ng Paggawa.
- Tagal ng kontrata at mga tuntunin ng pag-renew at pagwawakas.
- Ang napagkasunduang sahod at ang paraan at petsa ng pagbabayad.
- Anumang mga probisyon o datos na ibinigay alinsunod sa mga probisyon ng

---

10 - Tingnan ang Ministry of Labor para sa mga kamakailang regulasyon.

Batas Blg. 15 ng 2017 sa mga domestic worker.

#### **Q5- Ano ang pinakamababang edad para sa trabaho?**

- Ipinagbabawal ang pag-recruit o pag-empleyo ng mga domestic worker ng parehong kasarian na wala pang labing-walong taong gulang o higit sa 60 taong gulang.
- Ang tagapag-empleyo ay dapat parusahan ng multa na hindi hihigit sa (10,000) sampung libong Riyal kung nilabag niya iyon.
- Maaaring talikdan ng Ministro ng Paggawa o ng kanyang kinatawan ang maximum na limitasyon sa edad.

#### **Q6- Ano ang mga obligasyon ng employer?**

- Magbigay ng sapat na pagkain at tirahan, sapat na pangangalagang pangkalusugan, mga gamot at mga suplay na medikal kung ikaw ay may sakit o nasugatan sa panahon o dahil sa trabaho, nang walang anumang pinansiyal na pasanin sa iyo.
- Tratuhan ka sa paraang pinapanatili ang iyong dignidad at kaligtasan ng iyong katawan.
- Hindi upang ilagay sa panganib ang iyong buhay o kalusugan, o saktan ka pisikal o sikolohikal sa anumang paraan.
- Hindi para hilingin sa iyo na magtrabaho sa panahon ng iyong sick leave.
- Hindi para hilingin sa iyo na magtrabaho sa araw-araw na pahinga o sa katapusan ng linggo, maliban kung may kasunduan sa employer kung hindi man.
- Dapat bayaran ng employer ang buwanang sahod gaya ng napagkasunduan sa Qatari currency sa katapusan ng buwan ng Gregorian, at hindi lalampas sa ikatlong araw ng susunod na buwan.
- Ang iyong tagapag-empleyo ay hindi ilalabas mula sa iyong suweldo maliban kung patunayan niya na siya ay nagdeposito nito sa iyong bank account o naihatid ito sa iyo sa cash sa ilalim ng isang nilagdaang kasunduan na nagsasaad na natanggap mo ang buong bayad.
- Ang tagapag-empleyo ay dapat parusahan ng multa na hindi hihigit sa (10,000) sampung libong Riyal kung nilabag niya iyon.

### **Q7- Naaayon ba sa batas na ibawas sa iyo ang mga gastos sa pangangalap?**

Ipinagbabawal para sa employer na ibawas ang anumang mga bayarin o gastos mula sa iyong nararapat na suweldo para sa mga pamamaraan ng pagdadala sa iyo sa bansa

- Ang tagapag-empleyo ay dapat parusahan ng multa na hindi hihigit sa (10,000) sampung libong Riyal kung nilabag niya iyon.

### **Q8- Pinahihintulutan ba na pilitin ka ng employer na magtrabaho sa labas ng Qatar?**

- Ang iyong tagapag-empleyo ay ipinagbabawal na magpatrabaho sa iyo sa labas ng Qatar nang wala ang iyong buong pahintulot.
- Kung napatunayan na pipilitin o ililipat ka ng employer na magtrabaho sa ibang bansa nang walang pahintulot mo, maaari mong wakasan ang iyong kontrata bago matapos ang iyong termino, habang pinapanatili ang iyong buong karapatan sa pagtatapos ng bayad-pinsala sa serbisyo.
- Ibabalik ka rin sa iyong bansang pinagmulan o tirahan sa gastos ng employer.
- Dapat kang pumunta sa Departamento ng Relasyon sa Paggawa o sa mga sentro ng Pulis ng Kabisera upang magsampa ng reklamo.
- Maaari ka ring lumapit sa National Human Rights Committee para makatanggap ng payo at tulong.

### **Q9- Mayroon bang pang-araw-araw na maximum na bilang ng oras para sa mga kasambahay?**

- Ang maximum na oras ng trabaho ay dapat na sampung oras bawat araw, maliban kung napagkasunduan, may ugnayan sa mga panahon para sa pagsamba, pahinga at pagkain, at ang mga panahong ito ay hindi dapat isama sa pagkalkula ng oras ng trabaho.
- Ang tagapag-empleyo ay dapat parusahan ng multa na hindi hihigit sa (5,000) limang libong Riyal kung nilabag niya iyon.

### **Q10- May karapatan ka ba sa lingguhang bakasyon bilang isang kasambahay?**

- Oo, ikaw ay may karapatan sa isang bayad na lingguhang bakasyon na hindi bababa sa dalawampu't apat na magkakasunod na oras na itatakda bilang

napagkasunduan sa employer sa kontrata sa pagtatrabaho.

- Ang employer ay dapat parusahan ng multa na hindi hihigit sa (5,000) limang libong Riyal kung lalabag siya sa mga nabanggit na probisyon.

### **Q11- May karapatan ka ba sa taunang bakasyon bilang isang kasambahay?**

- Oo, para sa bawat Gregorian na taon ng serbisyo ay may karapatan ka sa isang tatlong linggong bayad na taunang bakasyon, at maaari mo itong ipagpaliban at piliin ang petsa at lugar ng destinasyon, maliban kung napagkasunduan nang walang pagkiling sa iyong benepisyo.
- Ikaw ay may karapatan din sa isang tiket sa pamasaha pabalik sa iyong bansang pinagmulan o lugar ng paninirahan kapag ikaw ay gumugol ng dalawang taon sa serbisyo, upang gamitin ang lahat ng iyong bakasyon o kung ano ang natitira dito. Kung ang paglalakbay ay pinal, karapat-dapat ka sa isang one-way na tiket lamang sa iyong sariling bansa o lugar ng paninirahan.
- Ang employer ay dapat parusahan ng multa na hindi hihigit sa (5,000) limang libong Riyal kung lalabag siya sa mga nabanggit na probisyon.

### **Q12- May karapatan ka ba sa kabayaran para sa mga pinsala sa trabaho bilang isang kasambahay?**

Ang iyong kabayaran para sa mga pinsala sa trabaho ay dapat alinsunod sa mga probisyon ng Batas sa Paggawa Blg. 14 ng 2004.<sup>11</sup>

### **Q13- May karapatan ka bang tumanggap ng mga benepisyo sa pagtatapos ng serbisyo bilang isang kasambahay?**

- Pananagutan ng employer ang pagbabayad ng end of serve bonus sa isang manggagawa sa bahay na gumugol ng hindi bababa sa isang taon sa serbisyo simula noong Agosto 2017 ,22, ibig sabihin, ang petsa kung kailan ipinatupad ang Batas Blg. 15 ng 2017 sa mga kasambahay.
- Ang bonus na ito ay dapat matukoy sa kasunduan sa pagitan ng magkabilang panig sa kondisyon na ito ay hindi bababa sa tatlong linggong sahod para sa bawat taon na ginugol sa serbisyo. Ang isang manggagawa sa bahay ay may

---

<sup>11</sup> - Tingnan ang Ikapitong Kabanata sa librito na ito - Mga Pinsala at Kabayaran sa Trabaho

karapatan din sa pabuya para sa mga parte ng taon na naaayon sa tagal ng trabaho.

- Ang isang tagapag-empleyo ay may karapatan na ibawas mula sa bonus ang mga halagang inutang sa kanya ng manggagawa.
- Ang employer ay paparusahan ng multang hindi hihigit sa (5,000) limang libong riyal kung siya ay lumabag sa mga nabanggit na bagay.

#### **Q14- Pinahihintulutan ba ang isang employer na pagkaitan ka ng benepisyo sa pagtatapos ng iyong serbisyo?**

Maaaring tanggalin ng employer ang isang manggagawa sa bahay nang walang babala, at nang hindi binibigyan ng end of service bonus para sa taon kung saan siya tinanggal, kung ang isang manggagawa ay hindi nakatupad sa mga tungkuling tinukoy sa mga probisyon ng Batas Blg. 15 ng 2017 sa mga kasambahay o ang kontrata sa paggawa.

#### **Q15- Ano ang iyong mga obligasyon at tungkulin bilang isang kasambahay?**

Sundin ang mga batas ng bansa, mga kaugalian at tradisyon sa lipunan, gayundin ang mga pagpapahalagang pangrelihiyon at moral.

- Isagawa ang gawaing napagkasunduan, at anumang iba pang mga gawain na kinakailangan niyang gawin , ng may katapatan at tama.
- Pangalagaan ang mga sikreto, pera at ari-arian ng isang employer, at ang mga nakatira kasama niya, ang kanyang mga bisita, iwasan ang anumang pinsala sa mga interes ng isang employer, at bigyan ng partikular na atensyon ang mga nabanggit sa itaas.
- Sundin ang mga tagubilin at utos ng employer, at ang mga naninirahan kasama niya sa pinakamabuting paraan, maliban kung lumalabag sila sa batas o kontrata sa paggawa, o ilantad ang iyong buhay, pera, o buhay o pera ng mga ikatlong partido sa panganib.
- Pangalagaan ang mga bagay na ibinigay sa manggagawa para sa kanyang trabaho, at pangasiwaan ang mga bagay na iyon alinsunod sa uri ng paggamit ng mga ito, at ang kanilang pagbabalik sa employer pagkatapos ng kanyang serbisyo.
- Iwasan ang anumang trabaho para sa iba, ito man ay binabayaran o hindi, kung ito ay salungat sa mga probisyon ng batas o mga regulasyon na ipinapatupad sa Estado.
- Tratuhin nang maabuti ang isang employer, ang kanyang pamilya, at mga

taong naninirahan sa kanya, at iwasang saktan sila lalo na ang mga bata, at ang mga matatanda.

### **Q16- Maaari mo bang tapusin ang kontrata sa paggawa bago matapos ang takdang panahon habang pinananatili ang iyong buong karapatan sa pagtatapos ng bonus ng serbisyo?**

Oo, maaari, sa alinman sa mga sumusunod na kaso:

- Kung ang isang tagapag-empleyo ay hindi nakamit ang kanyang mga obligasyon na tinukoy sa mga probisyon ng batas na ito o sa kontrata sa paggawa.
- Kung ang isang tagapag-empleyo, o isang taong inutusan niya, ay nandaya sa oras ng pagtatapos ng isang kontrata sa isang manggagawa, na may kinalaman sa mga tuntunin ng pagtatrabaho.
- Kung ang isang tagapag-empleyo o isang miyembro ng kanyang pamilya ay nanakit sa isang manggagawa sa paraang makapipinsala sa manggagawa sa pisikal o sa kanyang buhay.
- Kung sakaling magkaroon ng malubhang panganib na nagbabanta sa kaligtasan o kalusugan ng isang manggagawa, sa kondisyon na alam ng employer ang panganib, at hindi hinahangad na alisin ito.

### **Q17- Anong mga probisyon ang dapat ilapat kung sakaling magkaroon ng hindi pagkakaunawaan sa pagitan ng manggagawa at ng employer?**


Ang mga pagtatalo na lumitaw sa pagitan ng isang tagapag-empleyo at isang manggagawa, na may kaugnayan sa aplikasyon ng mga probisyon ng Batas Blg. 15 ng 2017 sa mga kasambahay, o nauugnay sa kontrata sa paggawa, ay itinatatadhana sa ika-labing isang kabanata (bis) ng Batas sa Paggawa Blg. ng 2004.

### **Q18- Pinahihintulutan ba para sa iyo na baguhin ang iyong trabaho bago matapos ang panahon ng kontrata?**

Posibleng lumipat sa ibang employer anumang oras bago matapos ang kontrata nang hindi kumukuha ng no-objection certificate mula sa kasalukuyang employer.

---

12 - Tingnan ang Ika-labing-isang Kabanata sa mga probisyon sa paninirahan at pagbabago ng trabaho na naaangkop sa mga domestic worker.



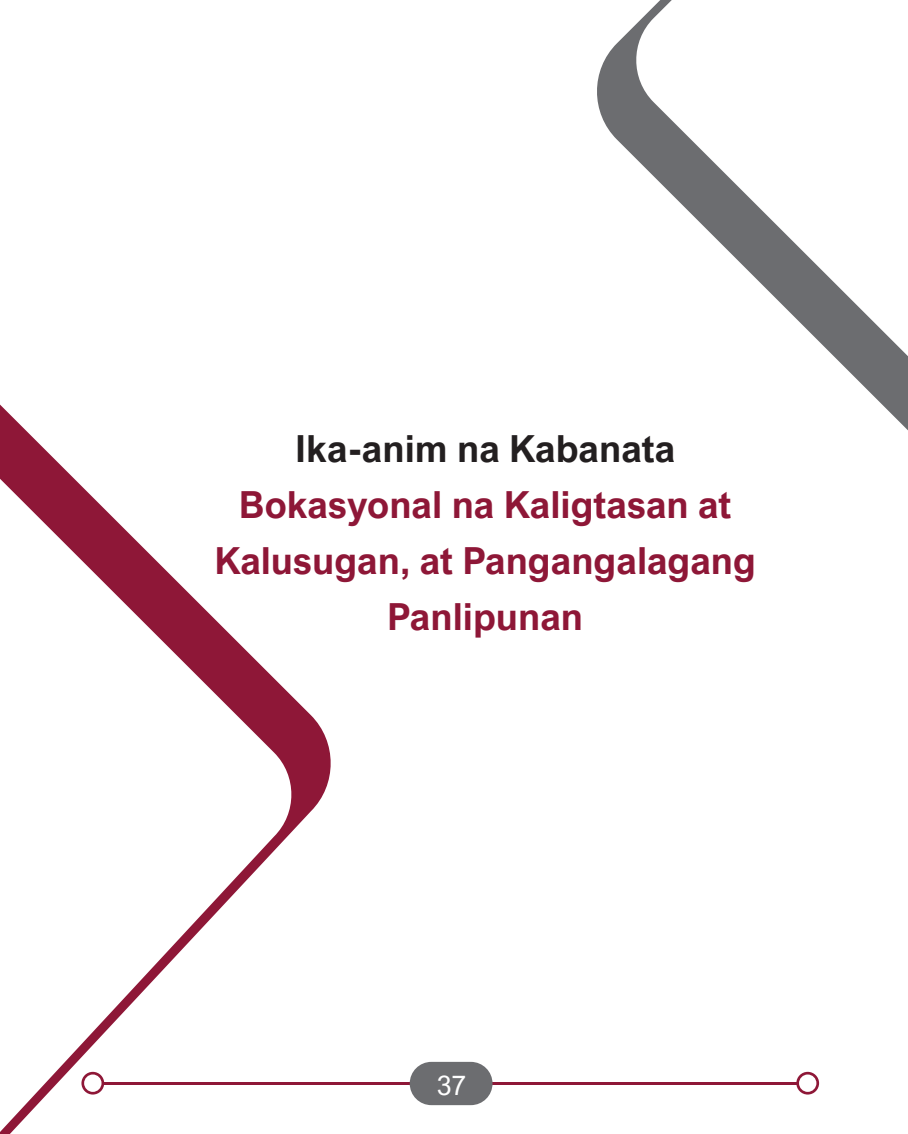
Gayunpaman, kinakailangan na magsumite ka ng nakasulat na paunawa nang hindi bababa sa isang buwan nang maaga kung nagtrabaho ka para sa kasalukuyang employer nang dalawang taon o mas kaunti, at dalawang buwan nang maaga kung nagtrabaho ka para sa kanya nang higit sa dalawang taon.<sup>12</sup>

### **Q19- Pinahihintulutan ka bang umalis ng bansa sa panahon ng bisa ng termino ng kontrata?**

Oo, puwede mong gawin ito.

May karapatan kang pansamantalang lumabas o huling pag-alis sa bansa sa panahon ng bisa ng kontrata sa trabaho.

Ang lahat ng mga domestic worker ay dapat na ipaalam sa kanilang employer ang parehong hindi bababa sa 72 oras bago nila gustong umalis.



**Ika-anim na Kabanata**  
**Bokasyonal na Kaligtasan at**  
**Kalusugan, at Pangangalagang**  
**Panlipunan**

## Q1- Ano ang mga tungkulin ng employer sa pagpapanatili ng iyong kaligtasan?

- Ang tagapag-empleyo o ang kanyang kinatawan sa pagsisimula ng pakikipag-ugnayan ng bawat manggagawa ay dapat ipaalam sa kanya ang mga panganib ng trabaho at ang mga panganib na maaaring mangyari pagkatapos noon at dapat ipaalam sa kanya ang mga hakbang sa kaligtasan na gagawin para sa proteksyon mula doon at dapat ilagay sa isang kapansin-pansing lugar ang kanyang mga detalyadong tagubilin tungkol sa mga paraan ng pagmamasid sa kalusugan at kaligtasan ng bokasyonal para sa pagprotekta sa mga manggagawa mula sa mga panganib na nalantad sa kanila sa pagganap ng kanilang trabaho.
- Dapat gawin ng employer ang lahat ng pag-iingat para sa pagprotekta sa mga manggagawa sa panahon ng trabaho mula sa anumang pinsala o sakit na maaaring magresulta mula sa trabahong ginawa sa kanyang establisyemento o mula sa anumang aksidente, depekto o pagkasira ng makinarya at kagamitan doon o mula sa sunog.
- Ang tagapag-empleyo ay hindi maaaring pasanin ang manggagawa ng o ibawas sa kanyang sahod ng anumang halaga bilang kapalit sa kanyang pagbibigay ng mga paraan ng pag-iingat na ito.
- Ang tagapag-empleyo ay dapat gumawa ng mga hakbang na may kakayahang matiyak ang kalinisan at magandang bentilasyon sa mga lugar ng trabaho at bibigyan ito ng angkop na ilaw at maiinom na tubig, kalinisan at paagusan, alinsunod sa mga regulasyon at desisyon na ibibigay ng mga karampatang awtoridad sa bagay na ito.
- Ang tagapag-empleyo na gumagamit ng maraming manggagawa mula lima hanggang dalawampu't lima ay dapat maghanda para sa kanila ng isang first aid box na nilagyan ng mga kasangkapan at kagamitan sa mga gamot na tutukuyin ng karampatang medikal na awtoridad.
- Ang kahon ay dapat itago sa isang kitang-kitang lugar sa establisimyento at magagamit ng mga manggagawa.
- Ang paggamit ng kahon ay dapat ipagkatiwala sa isang manggagawang sinanay sa pagbibigay ng mga serbisyong medikal na pangunang lunas.
- Kung ang bilang ng mga manggagawa ay lumampas sa dalawampu't limang manggagawa, isang kahon ang dapat tukuyin para sa bawat grupo ng mga manggagawa mula lima hanggang dalawampu't limang manggagawa.
- Kung ang bilang ng mga manggagawa sa establisyemento ay lumampas sa isang daang manggagawa, ang employer ay dapat humirang ng isang full-

time na medikal na nars sa itinatag bilang karagdagan sa first-aid box.

- Kung ang bilang ng mga manggagawa ay lumampas sa limang daang manggagawa, ang tagapag-empleyo ay dapat magtalaga sa kanila ng isang klinika na gumagamit ng hindi bababa sa isang manggagamot at isang nars.
- Ang mga pana-panahong pagsusuring medikal ay dapat isagawa sa mga manggagawang nalantad sa mga panganib ng pagkakaroon ng mga sakit na bokasyonal sa lahat ng mga aktibidad ng trabaho sa mga agwat na angkop sa mga panganib na kasangkot sa trabaho alinsunod sa mga hakbang na tutukuyin ng mga karampatang awtoridad na tumutukoy sa mga uri ng naturang pagsusuri at ang mga agwat kung saan sila isasagawa.
- Dapat itago ng employer ang mga resulta ng mga check-up na ito sa mga file tungkol sa mga manggagawa.
- Kung ang resulta ng check-up ay nagpapakita ng pagkakasakit ng manggagawa na may isa sa mga sakit sa trabaho, aabisuhan ng employer ang Departamento nito sa loob ng tatlong araw mula sa petsa ng kanyang pag-alam sa resulta ng check-up.
- Ang mga tagapag-empleyo na nagtatrabaho sa mga manggagawa sa mga lokasyong malayo sa mga lungsod at kung saan ang karaniwang paraan ng transportasyon ay hindi magagamit (ang mga nasabing lokasyon ay tinutukoy ng isang desisyon mula sa Ministro) ay dapat magbigay sa kanila ng mga sumusunod na serbisyo:
  1. Angkop na paraan ng transportasyon o angkop na tirahan o pareho.
  2. Pag-inom ng Tubig
  3. Angkop na pagkain o ang paraan ng pagkuha nito.
- Ang tagapag-empleyo na gumagamit ng limampung manggagawa o higit pa ay dapat magbigay sa kanila ng mga serbisyong panlipunan na tutukuyin ng isang Desisyon ng Ministro na isinasaalang-alang ang lokasyon ng trabaho, ang mga kalagayan nito at ang bilang ng mga manggagawa sa establisyimento.

Kung nabigo ang employer na gawin ang mga naturang pag-iingat, o kung may matinding panganib sa kalusugan o kaligtasan ng mga manggagawa, ire-refer ng karampatang departamento sa Ministry of Labor ang isyu sa Ministro para maglabas ng desisyon na isara ang lugar ng trabaho sa buo o bahagi, o huminto sa trabaho ng isa o higit pang mga makina, hanggang sa mawala ang mga

---

13 - Note: If you work in the field of construction and infrastructure, see more information in Chapter 9 on construction workers.

---

sanhi ng panganib, kung saan dapat bayaran ng employer ang buong sahod ng mga manggagawa sa panahon ng pagsasara o paghinto.<sup>13</sup>

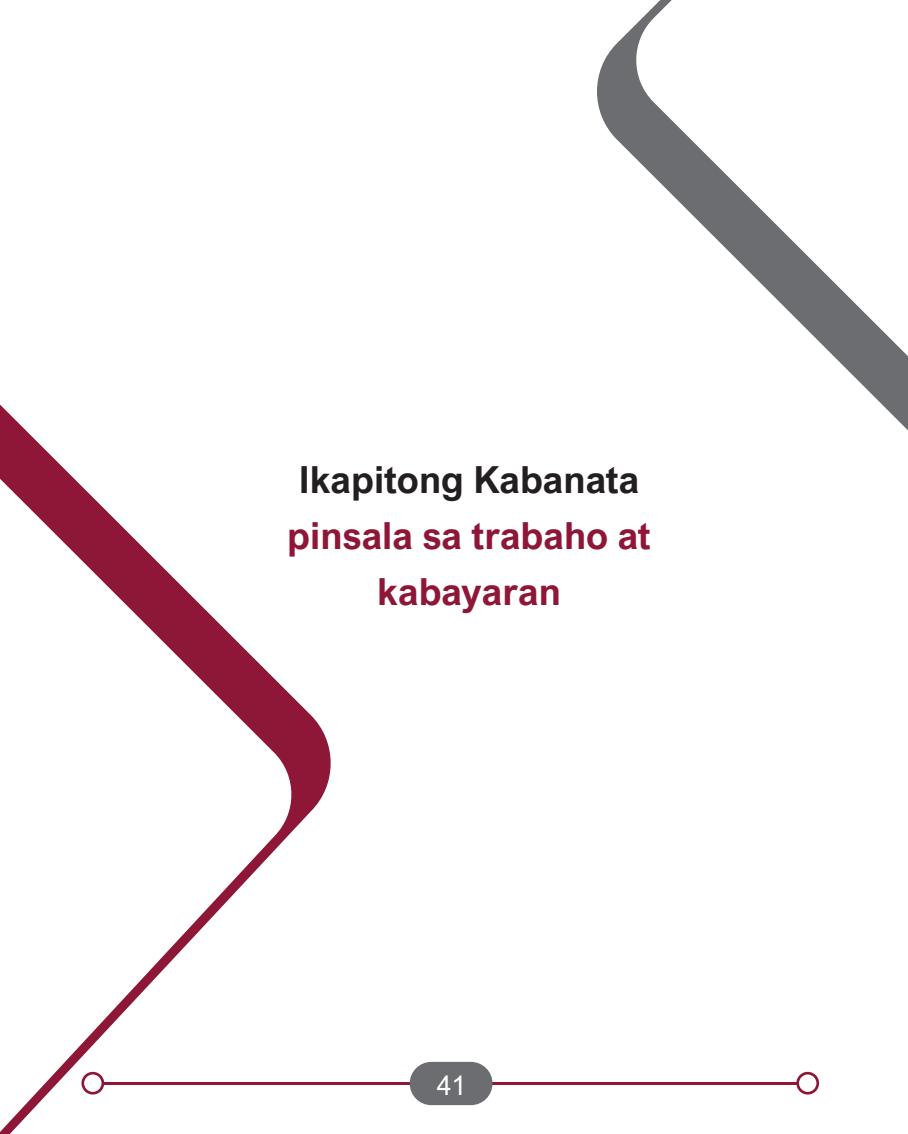
## **Q2- Ano ang iyong mga tungkulin upang mapanatili ang iyong kaligtasan?**

- Ang manggagawa ay hindi dapat gagawa ng anumang aksyon o pagkukulang na may layuning hadlangan ang pagpapatupad ng mga tagubilin ng employer tungkol sa pangangalaga sa kalusugan ng mga manggagawa o pagtiyak ng kanilang kaligtasan o sa layunin na masira o masira ang anumang mga kasangkapan o kagamitan inihanda para sa layuning ito.
- Dapat gamitin ng manggagawa ang mga kagamitang pang-proteksyon at ang uniporme na inihanda ayon sa ibinigay sa kanya ng employer at dapat sumunod sa lahat ng tagubilin ng employer na naglalayong protektahan ang manggagawa mula sa mga pinsala at sakit.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> - Tandaan:Kung nagtatrabaho ka sa larangan ng konstruksiyon at imprastruktura, tingnan ang higit pang impormasyon sa Kabanata 9 sa mga manggagawa sa konstruksiyon.

<sup>14</sup> - Parehong tala tulad ng nasa itaas.



**Ikapitong Kabanata**  
**pinsala sa trabaho at**  
**kabayaran**

### **Q1- Ano ang pinsala sa trabaho?**

- Ito ay ang pinsalang dulot ng isang aksidente sa panahon ng iyong tungkulin o dahil dito. Maaari rin itong mangyari sa iyong pagpunta o pabalik mula sa trabaho, sa kondisyon na ang biyahe mo papunta o mula sa trabaho ay hindi naaantala o nalilihis mula sa iyong normal, araw-araw na ruta patungo sa lugar ng trabaho. Ang kamatayan ay maaari ding magresulta mula sa mga pinsala sa trabaho, at ang mga legal na tagapagmana ay may karapatan sa kabayaran sa mga ganitong kaso.

### **Q2- Ano ang mga pamamaraan sa kaso ng pinsala o kamatayan?**

- Kung ang manggagawa ay namatay sa panahon ng trabaho o dahil dito o nagkaroon ng pinsala sa trabaho, ang employer o ang kanyang kinatawan ay dapat na agad na ipaalam sa pulisya at pamamahala ng insidente.
- Dapat isama sa abiso ang pangalan ng manggagawa, edad, trabaho, tirahan at nasyonalidad, isang maikling paglalarawan ng insidente at mga kalagayan nito, at mga hakbang na ginawa upang malunasan o malunasan ito.
- Sa pagtanggap ng abiso, ang pulisya ay magsasagawa ng kinakailangang imbestigasyon at ang testimonya ng mga testigo, ang employer o ang kanyang kinatawan at ang pahayag ng napinsalang tao ay itatala sa talaan, kung ang kaso ay pinahihintulutan. Dapat na partikular na ipakita ng ulat kung paano nauugnay ang insidente sa trabaho.
- Sa pagkumpleto ng imbestigasyon, ang pulisya ay magpapadala ng kopya ng ulat sa Departamento at isa pa sa employer, at maaaring hilingin ng Departamento ang pagkumpleto ng imbestigasyon kung sa tingin nito ay kinakailangan.

### **Q3- Anong aksyon ang maaaring gawin kung ikaw ay napipilitang magtrabaho nang may pinsala na hindi nagpapahintulot sa iyo na bumalik sa trabaho?**

- Kung ang isang pagtatalo sa pagitan mo at ng employer ay lumitaw tungkol sa iyong kakayahang ipagpatuloy ang trabaho o iba pang mga bagay na medikal na may kaugnayan sa pinsala, karamdaman, o naka-iskedyul o patuloy na paggamot, ang Departamento ay dapat sumangguni sa usapin sa karampatang medikal na awtoridad, na ang desisyon sa mga bagay sa loob ng ang propesyonal na hurisdiksyon nito ay dapat na pinal.

- 
- Ang naaangkop na paggamot ay dapat na sa gastos ng tagapag-empleyo, ayon sa pagpapasiya ng karampatang awtoridad sa medisina.
  - Nakatanggap ka ng buong suweldo sa panahon ng iyong paggamot hanggang anim na buwan. Kung ang paggamot ay tumatagal ng higit sa anim na buwan, matatanggap mo ang kalahati ng iyong suweldo hanggang sa ikaw ay ganap na gumaling o mapatunayang permanenteng may kapansanan.
  - Ang kabuuang at permanenteng kapansanan ay itinuturing na kapareho ng kamatayan sa mga tuntunin ng kabayaran.<sup>15</sup>

#### **Q4- Legal ba na tanggihan ang iyong pinsala o kabayaran sa kamatayan sa ilang mga kaso?**

- Oo, ito ay legal kung napag-alamang sinasadya mong saktan ang iyong sarili o natagpuan sa ilalim ng impluwensya ng narcotics o alkohol sa oras ng pinsala o kamatayan at ito ay itinatag bilang dahilan ng pinsala o kamatayan. Legal din kung tumanggi kang sumailalim sa medikal na check-up nang walang magandang dahilan o tumanggi kang sumunod sa paggamot na inireseta para sa iyo ng medikal na katawan, o sadyang lumabag sa mga direksyon ng iyong tagapag-empleyo tungkol sa mga hakbang sa kaligtasan o labis na pabaya sa bagay na iyon.

#### **Q5- Ano ang panahon ng pagbabayad ng kabayaran?**

- Ang tagapag-empleyo ay dapat magbayad ng kabayaran sa kapansanan sa loob ng labinlimang araw mula sa petsa na ang isang manggagawa ay napatunayang may kapansanan, o ang pagtatapos ng mga pagsisiyasat na sumusuporta sa kapansanan dahil sa trabaho.
- Dapat magbayad ang employer ng kabayaran sa kamatayan sa treasurer ng hukuman, sa loob ng labinlimang araw pagkatapos ng kamatayan o ang petsa ng pagtatapos ng mga pagsisiyasat na sumusuporta sa sanhi ng kamatayan na may kaugnayan sa trabaho.

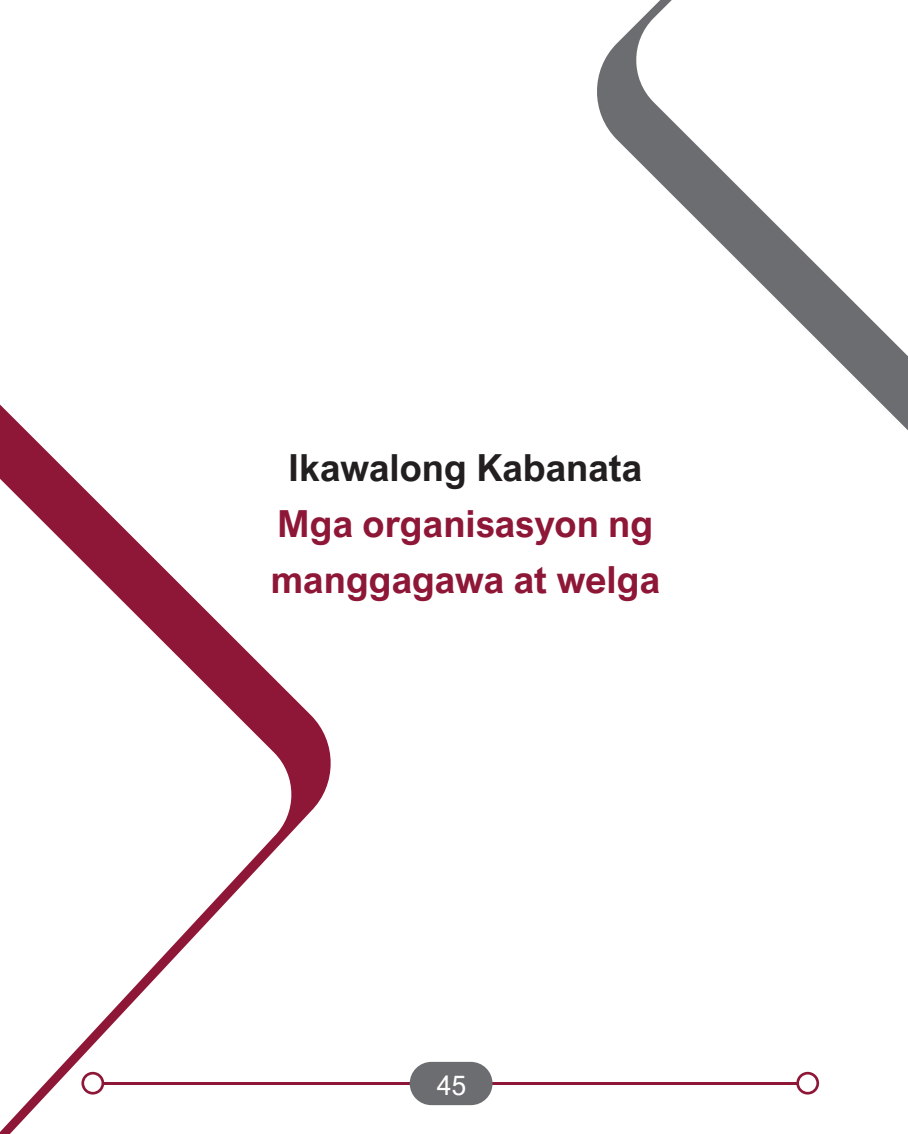
---

<sup>15</sup> - Pakitingnan ang mga pinsala sa trabaho ng isa sa mga sakit sa trabaho sa Table No. 1 at Table No. 2 sa Labor Law No. 14 ng 2004

---

**Q6- Posible bang mawala sa iyo ang iyong karapatan sa kabayaran sa kapansanan o ang iyong mga tagapagmana sa kanilang karapatan sa kabayaran sa kamatayan?**

- Nawawalan ka ng karapatan sa kabayaran para sa kapansanan o pagkamatay sa trabaho pagkatapos ng isang taon ng huling medikal na ulat na nagsasaad ng paglitaw ng kapansanan, o isang taon mula sa petsa ng kamatayan.



**Ikawalong Kabanata**  
**Mga organisasyon ng**  
**manggagawa at welga**

## **Q1- May karapatan ka bang sumali sa anumang organisasyon ng paggawa?**


- Sa bawat establisimiyento na gumagamit ng 30 o higit pang mga manggagawa, isang "pinagsamang komite" ay bubuo, na binubuo ng mga kinatawan ng employer at mga manggagawa, at dapat tandaan na kalahati ng mga miyembro ng komite ay kumakatawan sa employer, at ang kalahati sa kanila kumakatawan sa mga manggagawa. Ang mga empleyado ng bawat pasilidad ay dapat pumili ng kanilang mga kinatawan sa Joint Committee sa pamamagitan ng direktang halalan. Mangyaring sumangguni sa karampatang departamento sa Ministri ng Paggawa upang malaman ang tungkol sa mga kondisyon ng pagiging miyembro, at mga pamamaraan para sa proseso ng elektoral.<sup>16</sup>
- Dapat pag-aralan at talakayin ng Pinagsanib na Komite ang lahat ng mga isyu na may kaugnayan sa pagtatrabaho sa merkado ng paggawa, kabilang ang organisasyon ng trabaho, mga paraan upang mapataas ang produksyon at pag-unlad, mapabuti ang produktibidad, mga programa sa pagsasanay ng mga manggagawa at paraan ng pag-iwas sa panganib, at mapabuti ang antas ng pagsunod na may mga panuntunang pangkalusugan at kaligtasan sa bokasyonal at pag-unlad ng pangkalahatang kultura ng mga manggagawa.
- Ang mga organisasyon ng paggawa ay ipinagbabawal na makisali sa anumang aktibidad na may kaugnayan sa mga bagay na pampulitika at relihiyon, o upang maghanda, mag-print o mamahagi ng mga publikasyon na pumipinsala sa Estado o sa mga kundisyon kung saan sila umiiral, o gumawa ng espekulasyon sa pananalapi o tumanggap ng mga donasyon at gawad nang walang pag-apruba ng Ministri ng Paggawa.

## **Q2- Ano ang mga kondisyon para sa isang pagwewelga?**

- Posibleng gumamit ng welga kung ang tatlong-kapat ng pangkalahatang komite ng mga manggagawa ng propesyon ay sumang-ayon doon, at pagkatapos bigyan ang employer ng paunawa ng hindi bababa sa dalawang linggo bago magwelga. Bilang karagdagan, ang mga tagapag-ayos ay dapat

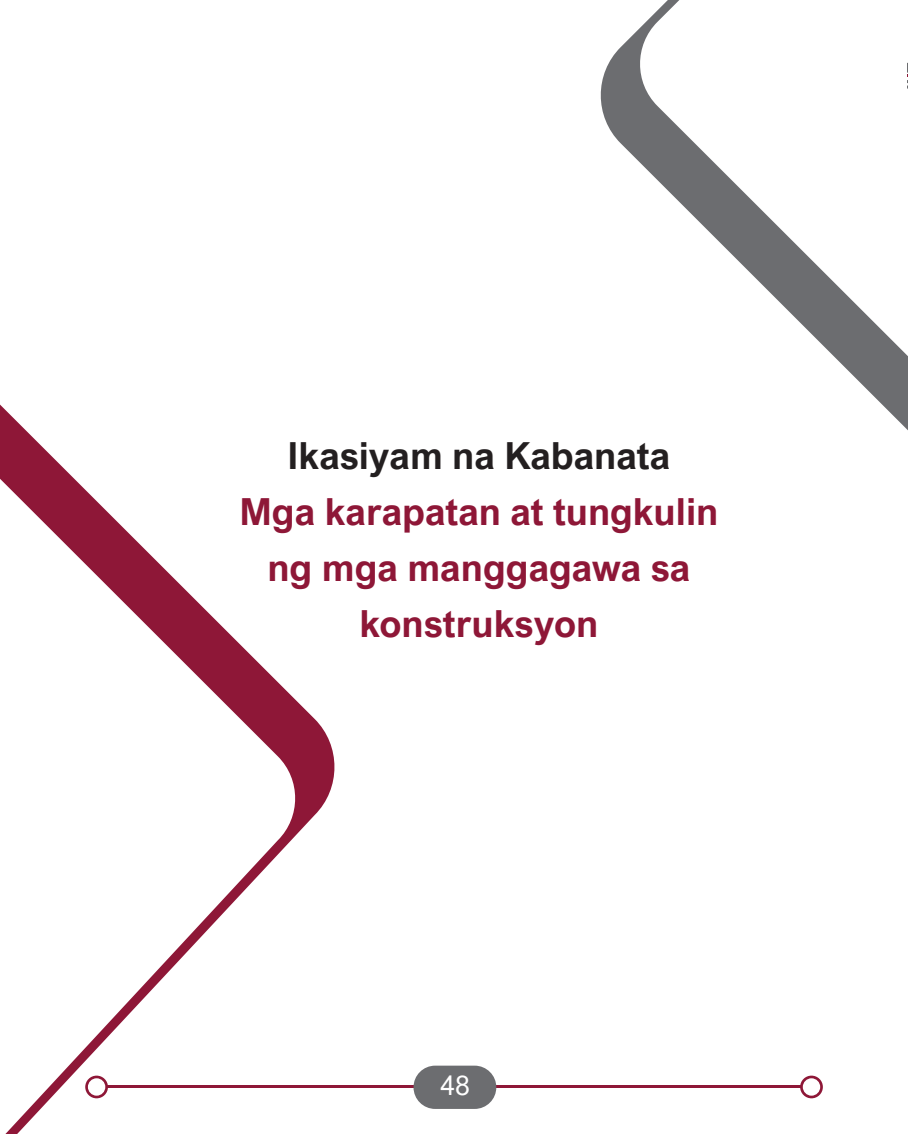
---

<sup>16</sup> - Please refer to the competent department at the Ministry of Labor to learn about membership conditions, and procedures for the electoral process.



makatanggap ng pag-apruba mula sa Ministri ng Paggawa, na makikipag-ugnayan sa Ministri ng Panloob upang magpasya sa oras at lugar ng welga, kung walang pag-aari ng estado o pribadong pag-aari ang sinasabotahe o naapektuhan ang kanilang kaligtasan.

- Ipinagbabawal na mag-welga sa pangkalahatan o mahahalagang instalasyon tulad ng Gas, Petroleum at mga industriyang nauugnay sa kanila, Power, Water, Ports, Airports, Hospitals, at mga serbisyo sa Transportasyon
- Ipinagbabawal na gumamit ng mga welga na nakakapagod sa lahat ng posibilidad para sa kompromiso o arbitrasyon sa pagitan ng mga manggagawa at employer alinsunod sa mga tuntunin ng batas.



**Ikasiyam na Kabanata**  
**Mga karapatan at tungkulin**  
**ng mga manggagawa sa**  
**konstruksyon**

## **Una: Mga Kundisyon ng Akomodasyon:**

### **Q1- Ano ang mga kinakailangang probisyon ng naaangkop na akomodasyon?**

Ang mga kondisyon at detalye ng tirahan ng mga manggagawa sa konstruksiyon ay ang mga sumusunod:

- Sa mga shared room, ang lugar na ibinigay para sa bawat manggagawa ay hindi dapat mas mababa sa 4 na metro.
- Sa bawat silid, hindi hihigit sa apat na manggagawa ang dapat tumira sa mga normal na kampo ng pabahay, at walong manggagawa sa pansamantalang tirahan.
- Ang mga pasukan, koridor, bubong at cellar ay hindi dapat gamitin bilang mga lugar na matutuluyan ng mga manggagawa.
- Dapat may wire mesh ang mga bintana para walang makapasok na insekto o alikabok sa tuluyan.
- Ang mga silid ay dapat na mahusay na maaliwalas at may natural na ilaw at sapat na pagkakaloob ng mga de-koryenteng ilaw.

### **Q2- Anong mga pangunahing kasangkapan at appliances ang dapat bigyan ng tirahan ng employer?**

- Mga kama na may mga kutson at naaangkop na mga saplot at aparador upang maglagay ng mga damit. Hindi pinapayagan ang mga double bed.
- Ang pagkakaloob ng sapat na mga air-conditioner at bentilasyon ng bentilasyon.
- Isang water cooler para sa bawat 20 manggagawa na binibigyan ng tatlong candle ceramic filter; hindi pinapayagan ang mga filter ng fiber o thread.
- Refrigerator para sa pag-iimbak ng pagkain, laki depende sa bilang ng mga manggagawa.
- Trash bin na may takip, at matibay na mga bag ng basura.
- Dapat magtalaga ang employer ng isang manggagawa para sa paglilinis ng tirahan, at isang superbisor upang ipaalam sa employer ang mga kinakailangan sa pagpapanatili.

- 
- First Aid box, na may sapat na antiseptics at bendahe.
  - Isang banyo, well-ventilated, na may sapat na ilaw at pampainit ng tubig para sa bawat 8 manggagawa.
  - Dapat na maayos na mapanatili ng employer ang tirahan.
  - Walang bawas na dapat gawin sa sahod ng mga manggagawa para sa naturang maintenance at muwebles.

### **Q3- Ano ang mga kondisyon para sa pansamantalang tirahan?**

- Dining hall na may sapat na muwebles para sa bilang ng mga manggagawang nananatili sa pansamantalang tuluyan na may mesh screen sa mga pinto, bintana, kasama ng mga panghuhuli ng mga insekto.
- Ang silid ng tulong ay dapat pangalagaan ng isang kwalipikadong nars kung ang establisimento ay gumagamit ng higit sa 100 manggagawa.
- Mga wastong sistema para sa regular na pagtatapon ng dumi sa alkantarilya at basura, na may mga manhole at mga yunit ng pangongolekta ng basura.
- Iligal na gumamit ng tirahan ng mga manggagawa para sa ibang layunin.
- Obligado ang employer na magbigay ng alarma sa sunog at mga pamatay ayon sa mga regulasyon ng departamento ng sunog.
- Ang tirahan ay dapat bigyan ng mga first aid box na may sapat na bendahe at antiseptics.

### **Pangalawa: Mga Bagay na May Kaugnayan sa Lugar ng Trabaho:**

#### **Q1- Paano mo malalaman ang mga regulasyon ng establisimiyento na iyong pinagtatrabahuan?**

Ang isang tagapag-empleyo na kumukuha ng sampung manggagawa o higit pa ay dapat ipakita ang mga regulasyon ng establisimiyento sa isang display board sa loob ng establisimiyento.

Ang board ay dapat ibitin sa isang kitang-kita at madaling mapansin na lugar. Ang mga naturang regulasyon ay komplementaryong bahagi ng kontrata sa pagitan ng manggagawa at ng establisimiyento.

---

## **Q2. Ano ang gagawin mo kung sakaling magkaroon ng panganib sa iyong kaligtasan sa trabaho?**

Dapat at legal na ipaalam sa iyong employer ang panganib na ito. Kung walang tugon mula sa kanya, dapat mong tawagan ang mga inspektor ng Departamento ng Paggawa at ipaalam sa kanila ang sitwasyon. Maaari mo ring ipaalam sa National Human Rights Committee para sa payo at tulong.

## **Q3- Legal ba para sa employer na hilingin sa iyo na gumawa ng personal na trabaho sa establisimyento?**

Ipinagbabawal para sa mga tagapamahala at mga direktor na gawin kang personal na gawain, at hindi ka nila maaaring insultuhin o pagmamaltrato.

## **Q4- Ano ang mga kondisyon sa kaligtasan ng bokasyonal?**

Ang batas sa paggawa at ang mga ministeryal na atas sa bagay na ito ay nag-oobliga sa mga employer na gawin ang lahat ng kinakailangang pag-iingat para sa kaligtasan sa lugar ng trabaho. Ang pinakamahalaga sa mga ito ay kinabibilangan ng mga sumusunod:

- Dapat ipaalam sa iyo ng tagapag-empleyo ang lahat ng mga panganib at panganib na may kaugnayan sa trabaho at dapat mong ipaalam sa iyo ang lahat ng mga hakbang sa pag-iingat upang bantayan ka laban sa mga ganitong panganib sa isang wikang naiintindihan mo.
- Dapat bigyan ka ng tagapag-empleyo ng mga proteksiyon na kasuotan at gamit. Kung sakaling may mga bukas na hukay o paghuhukay na nangyayari sa lugar ng trabaho kung saan ito ay magreresulta sa maaaring pagkahulog ng mga tao o mapatunayang mapanganib, ang mga nasabing bakanteng bahagi ay dapat lagyan ng bakod.
- Sa kaso ng mga platform ng trabaho, dapat itong itayo ayon sa mga teknikal na detalye, dapat na nabakuran at binibigyan ng ligtas na paraan para sa pag-akyat dito.
- Ang mga permanenteng hagdan ay dapat gawin gamit ang mga anti-slip na materyales, at bigyan ng mga pag-iingat sa kaligtasan.
- Ang mga suporta sa paggawa ay dapat gawa sa matitibay na materyales, may sapat na espasyo na may bakod at mga kagamitang pangkaligtasan upang maiwasan ang pagkahulog ng mga manggagawa.
- Dapat gawin ang mga pag-iingat sa panahon ng paggamit ng mga kagamitan

---

na may mataas na antas ng ingay at pagyanig, tulad ng pagbibigay ng mga tamang proteksyon sa tainga ng mga manggagawa at siguraduhin na ang ingay ay hindi lalampas sa pinapahintulatang antas at sa napakatagal na panahon.

- Ang mga saradong lugar ay dapat may mga singawan ng hangin para sa mga operating equipment na gumagawa ng alikabok, usok o mapaminsalang mga gas, at dapat na lagyan ng naaangkop na mga aparato ng pagsipsip at pagpupulong. Ang mga makina ay dapat ding magkaroon ng paraan upang ihinto ito kaagad, tulad ng pagputol ng kuryente.

### **Q5- Anong mga hakbang sa pag-iingat ang dapat gawin kapag gumagamit o nag-iimbak ng mga kasangkapan at kagamitan sa trabaho?**

Ang batas sa paggawa at mga kautusang ministeryal na inilabas tungkol dito ay nag-oobliga sa mga tagapag-empleyo na gumawa ng mga hakbang sa pag-iingat, ang pinakamahalaga ay:

- Probisyon ng naaangkop na mekanikal na kagamitan sa pag-angat, na tinitiyak ang kaligtasan at kakayahang magamit ng mga kadena at kawit at ang kanilang pana-panahong inspeksyon.
- Ang kagamitan sa pag-angat ay dapat magpakita ng isang paunawa na nagsasaad ng pinakamataas na kapasidad sa pag-angat.
- Magbigay ng mga cabin ng operator ng kagamitan sa pag-angat na may kagamitang pangkomunikasyon.
- Ilegal para sa mga hindi kwalipikado at hindi awtorisadong tao na magpatakbo ng mga kagamitan sa pag-angat, paghakot, at transportasyon.

### **Q6- Anong mga pag-iingat sa kaligtasan sa kuryente ang kailangan?**

Ang mga batas sa paggawa at mga utos ng ministeryal na inilabas tungkol dito ay nag-oobliga sa mga tagapag-empleyo na gumawa ng maraming hakbang sa pag-iingat, ang pinakamahalaga ay:

- Dapat ilagay ang mga electrical distribution panel sa ligtas at madaling gamitin na mga lokasyon.
- Dapat na hindi kumikislap ang mga switch.

- Pagsasagawa ng regular na pagsusuri sa mga cable, wiring, at koneksyon.

### **Q7- Anong mga pag-iingat sa proteksyon ng sunog angkinakailangan?**

Ang employer ay dapat gumawa ng mga hakbang sa pag-iingat upang maiwasan ang sunog, alinsunod sa direksyon ng mga awtoridad, at ayon sa likas na katangian ng mga aktibidad sa lugar ng trabaho at ang likas na katangian ng mga materyales sa produksyon. Ang pangangalaga ay dapat gawin tulad ng sumusunod:

- Pagbibigay ng sapat na emergency exit, pagkakabit ng mga alarms na may kinakailangang pagsasanay sa paggamit.
- Pagsunod sa mga kinakailangang teknikal na pamantayan sa paggawa ng mga hurno, boiler at iba pang pinagmumulan ng init, insulating hot gas pipe at mga tambutso ng internal combustion engine.
- Pagbabawal sa paninigarilyo sa mga lugar ng trabaho at pagpaparusa sa sinumang hindi susunod sa pagbabawal.
- Nag-iwan ng sapat na espasyo sa pagitan ng mga yunit ng trabaho upang maiwasan ang paglitaw ng sunog, lalo na sa mga lugar na naglalaman ng nasusunog na materyal at hindi nag-iwan ng anumang pinagmumulan ng apoy sa mga lugar na ito.
- Pagtuturo sa mga manggagawa sa mga pinagmumulan ng sunog at mga paraan ng pag-iwas sa sunog at pagsasanay sa kanila kung paano gumamit ng mga pamatay ng apoy.

### **Q8- Anong mga pag-iingat ang dapat gawin laban sa mga natural na panganib?**

Ang mga tagapag-employo ay dapat gumawa ng mga kinakailangang hakbang sa pag-iingat laban sa mga natural na panganib, ang pinakamahalaga ay ang mga sumusunod:

- Paghinto sa trabaho sa oras ng tanghali sa mga bukas na lugar sa panahon ng tag-araw mula 15 ika ng Hulyo hanggang 31 st ng Agosto - upang ang mga oras ng trabaho sa umaga ay hindi lalampas sa limang oras sa isang araw at hindi lumampas sa 11:30 ng umaga. Sa hapon, hindi dapat magsimula ang trabaho bago mag3:00- pm.
- Ang employer ay dapat magtalaga ng iskedul na nagtuturo nito sa isang malinaw na lugar upang ito ay mabasa at makita ng mga labor inspector sa

- kanilang mga pagbisita sa inspeksyon.
- Dapat bigyan ang mga manggagawa ng mga guwantes, medyas, sapatos, at mabibigat na damit sa taglamig.
  - Dapat silang bigyan ng mga kasuotang panlamig sa panahon ng tag-ulan.
  - Dapat silang magbigay sa iyo ng takip sa ulo at malamig na inuming tubig habang nagtatrabaho sa mga bukas na lugar.

### **Q9- Ano ang mga kondisyon para sa pagtatrabaho sa mga malalayong lugar?**

Ang mga sumusunod na lugar ay itinuturing na malalayong lugar:

- Dukhan, Um Bab, Messsaied, Northern area, Halul island at anumang iba pang lugar na 15 kilometro ang layo mula sa mga hangganan ng anumang lungsod o nayon.
- Ang mga employer na may mga manggagawa sa malalayong lugar ay dapat magbigay ng mga sumusunod:
  1. Angkop na transportasyon o tirahan, o pareho.
  2. Pag-inom ng Tubig
  3. Angkop na pagbibigay ng pagkain o paraan para sa pagbibigay nito.
  4. Mga gamit sa Pangunang Lunas.
- Maliban sa pagkain, lahat ng nasa itaas ay dapat bayaran ng employer.
- Ang manggagawa ay hindi dapat magbayad ng anumang gastos para sa kanila. **Mahalagang Paalala:** Ang Batas sa Paggawa ay nagtatakda ng parusang pagkakulong sa loob ng panahon na hindi hihigit sa anim na buwan at multang hindi bababa sa 2000 riyal at hindi hihigit sa isang daang libong riyal, o alinman sa dalawang parusang ito, para sa paglabag sa pagkakaloob ng mga serbisyong tinutukoy sa itaas.<sup>17</sup>

### **Q10- Paano isinasaayos ang pangangalagang medikal sa mga establisyimento?**

- Medikal na pagsusuri para sa mga manggagawa sa establisyemento.

---

<sup>17</sup> - Artikulo (145) bis 1 ng Decree-Law No. 18 ng 2020 na nagsusug sa ilang probisyon ng Batas sa Paggawa na ipinahayag ng Batas Blg. 14 ng 2004.

Mga pagsusuri sa laboratoryo, at X-ray. Pagbibigay ng kinakailangang gamot para sa paggamot sa labas ng mga Ospital. Ang pagbabakuna ng mga manggagawa laban sa mga karaniwang karamdaman, ayon sa mga direksyon na inilabas ng National Health Authority tungkol dito.

- Pag-install ng First Aid Box at pagbibigay dito ng mga kinakailangang gamot at appliances.
- Ang tagapag-employo ay dapat magtalaga ng isang nars, at kung mayroong higit sa 500 mga manggagawa, dapat siyang magtatag ng isang klinika na may isang doktor at hindi bababa sa dalawang nars, kasama ang lahat ng kinakailangang mga medikal na suplay at isang silid para sa paggamot sa first aid.

## **Pangatlo: Mga Obligasyon ng mga Manggagawa sa Konstruksyon**

### **Q1- Ano ang iyong mga obligasyon sa iyong employer?**

- Ang mga tagapag-employo ay may karapatan na ilipat ka mula sa isang lugar ng trabaho patungo sa isa pa o mula sa isang uri ng trabaho patungo sa isa pa, sa kondisyon na ang bagong trabaho ay hindi naiiba nang malaki mula sa napagkasunduan at hindi nagpapahiwatig ng pang-aabuso, pagkakaiba sa sahod o paglabag sa mga sugnay ng kontrata.
- Dapat na naroroon ka sa iyong lugar ng trabaho sa itinakdang oras para sa simula ng trabaho at hindi umalis bago ang oras na napagpasyahan.
- Hindi ka dapat huminto sa pagtatrabaho o umalis sa lugar ng trabaho sa oras ng trabaho nang walang pahintulot mula sa iyong superbisor
- Hindi ka pinapayagang pumasok sa lugar ng trabaho anumang oras maliban sa oras ng trabaho, maliban kung mayroon kang nakasulat na pahintulot at isumite ito sa taong namamahala sa pasukan.
- Dapat mong sundin ang mga tagubilin ng iyong superyor tungkol sa trabaho at isagawa ang mga ito nang tumpak sa lahat ng oras
- Ang iyong relasyon sa iyong mga kasamahan sa trabaho ay dapat na mabuti at batay sa pag-unawa at pakikiramay.
- Ipinagbabawal para sa iyo na tumanggap ng mga regalo o gantimpala mula sa iba bilang kapalit sa paggawa ng isang bagay na bahagi ng iyong mga

tungkulin.

- Ipinagbabawal para sa iyo na humingi ng suporta o mamahagi ng mga papeles para sa anumang layunin nang walang nakasulat na pahintulot mula sa administrasyon ng establimento.
- Ipinagbabawal para sa iyo na magtrabaho sa ibang employer kahit na sa iyong oras ng paglilibang at dapat mong gawin ang iyong trabaho nang maingat at alagaan ang mga kagamitan at kasangkapan.
- Kung may aberya sa kagamitan o kasangkapan, huwag subukang kumpunihin o ayusin ito, sa halip ay dapat mong ipaalam sa iyong superbisitor ang tungkol sa sira na makina.
- Hindi ka dapat magbayad ng anumang mga bayarin o gumawa ng anumang iba pang mga pagbabayad sa sinuman maliban kung ito ay isang desisyon na ginawa ng establisimiyento.
- Hindi mo dapat ibunyag ang mga lihim ng industriya o trabaho o anumang bagay na may kaugnayan sa trabaho at aktibidad ng establisimiyento.
- Ipinagbabawal para sa iyo na gumawa ng anumang bagay na maaaring makasira sa kaligtasan o pag-iingat sa kalusugan ng bokasyonal.

## **Q2- Ano ang parusang pandisiplina?**

- Paunawa ng babala sa pamamagitan ng isang nakasulat na liham na ipinadala sa iyo, na nagsasaad ng pagkakamali (o paglabag sa mga patakarán) na iyong ginawa at babala sa iyo na huwag na itong ulitin o magkakaroon ng mas matinding parusa.
- Pagbawas mula sa iyong sahod para sa isang panahon na hindi hihigit sa limang araw para sa isang paglabag.
- Ang isang buwan ay maaaring hindi kasama ang isang bawas para sa higit sa limang araw.
- Pagtigil sa trabaho, at pag-alis ng sahod para sa panahon na hindi hihigit sa limang araw ng trabaho para sa bawat paglabag.
- Pagtigil sa trabaho at pag-alis ng sahod, o sa pagbaba ng sahod, hanggang sa matukoy ang iyong kasong kriminal, kung napatunayang inosente ka, o naihain ang kaso, ang pagtigil ay ituturing na hindi pa nangyari, lahat ng sahod mo para sa panahon ng cassation ay binayaran.

- 
- Pagtanggap sa trabaho, na may karapatan sa pagtatapos ng mga benepisyo ng serbisyo.
  - Pagtanggap sa trabaho, nang walang katapusan ng mga benepisyo sa serbisyo.
  - Dapat sabihin sa manggagawa ang parusa sa pamamagitan ng sulat, kung tumanggi siyang tanggapin ang paunawa, maaari itong mai-publish sa isang madaling makitang lugar sa lugar ng trabaho.

### **Q3- Ano ang remedyo para sa mga parusang pandisiplina?**

- Bago ipaglaban ang parusa sa Komite para sa pag-aayos ng mga hindi pagkakaunawaan sa paggawa, dapat kang umapela sa employer sa loob ng pitong araw mula sa petsa ng iyong kaalaman sa parusa. Ang desisyon ay dapat gawin sa loob ng pitong araw mula sa petsa ng pagsusumite, at ang paglipas ng panahong ito nang walang pagpapasya ay nangangahulugan na ang apela ay tinanggihan.
- Sa kaso ng pagtanggi sa apela o hindi paggawa ng aksyon sa panahon na tinukoy, maaari mong isumite ang iyong hinaing sa karampatang Kagawaran ng Ministri ng Paggawa sa loob ng pitong araw mula sa petsa ng pagtanggi. Ang Kagawaran ay dapat magpasya sa iyong karaingan sa loob ng pitong araw mula sa petsa ng pagsusumite dito at ang desisyon nito ay magiging pinal. Ang pagkabigong magpasya sa apela sa loob ng panahong ito ay ituring na pagtanggi sa iyong apela.
- Kung hindi, maaari mong iapela ang multa sa pagpapaalis sa harap ng Labor Dispute Settlement Committee. Kung ang Komite ay nagpasiya na ang iyong pagpapaalis ay di-makatwiran o salungat sa mga probisyon ng batas, ito ay magpapasya: alinman sa kanselahin ang multa sa pagpapaalis at ibalik ka sa trabaho at bayaran ang iyong mga sahod para sa panahon kung saan ikaw ay tinanggihan ng trabaho sa upang ipatupad ang parusang ito, o bayaran ka para sa naaangkop na kabayaran. Ang kabayaran ay dapat isama ang sahod at iba pang mga benepisyo na tinanggihan bilang resulta ng pagpapaalis na ito.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> - Tingnan ang Kabanata 10 - Access sa Hustisya.

---

#### **Q4- Obligado ka bang bayaran ang employer para sa anumang pinsalang naidulot mo?**

- Legal na bayaran ka para sa pinsalang dulot mo pagkatapos ng angkop na pagsisiyasat sa insidente.
- Pagbabawas ng halaga ng kabayaran mula sa iyong suweldo, sa kondisyon na hindi ito lalampas sa pitong araw na pagbabayad bawat buwan.
- Maaari kang magsampa ng reklamo sa departamento ng paggawa sa loob ng pitong araw pagkatapos matanggap ang paunawa sa pagtatantya ng kabayaran.

#### **Q5- Pinahihintulutan ba para sa iyo na baguhin ang iyong trabaho bago matapos ang panahon ng kontrata?**

- Oo, siya nga. Ang pag-amyenda sa Exit and Entry of Expatriates Law para sa taong 2020 ay kinansela ang kondisyong walang pagtutol, at maaari mong palitan ang iyong employer. Bilang kapalit, ang iyong tagapag-employo ay binibigyan ng pagkakataong tumutol sa loob ng panahong itinakda ng Labor Relations Department.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> - Tingnan ang Ika-labing Isang Kabanata - Mga Probisyon para sa Paninirahan at Pagbabago ng Trabaho.



**Ikasampung Kabanata**  
**Access sa hustisya**

## **Q1- Ano ang mga pamamaraan kung sakaling magkaroon ng hindi pagkakaunawaan sa pagitan ng manggagawa at ng employer?**

- Parehong ang manggagawa at ang employer, kung ang isang hindi pagkakaunawaan ay lumitaw sa pagitan nila na may kaugnayan sa aplikasyon ng mga probisyon ng batas sa paggawa o ang kontrata sa pagtatrabaho, upang isumite ang hindi pagkakaunawaan sa mga superbisor, mga opisyal o ang pinagsamang komite sa loob ng lugar ng trabaho, kung ito ay umiiral.
- Kung sakaling mabigo ang mga panloob na mekanismo na makahanap ng angkop na mga solusyon, posibleng pumunta sa Department of Labor Relations sa Ministry of Labor upang maayos ang hindi pagkakaunawaan nang maayos. Ginagawa ng karampatang departamento ang mga kinakailangang hakbang upang maayos ang hindi pagkakaunawaan sa loob ng isang panahon na hindi hihigit sa pitong araw mula sa petsa ng pagtatanghal nito. Ang resulta ng kasunduan ay ipapakita sa dalawang partido sa loob ng susunod na pitong araw. Kung tatanggapin ito ng dalawang partido, ang napagkasunduan ay itatala sa isang minutong nilagdaan nila, na inaprubahan ng karampatang departamento, at ito ay magkakaroon ng kapangyarihan ng isang dokumentong tagapagpaganap.
- Ang pagsusumite ng kahilingan sa pag-areglo ng hindi pagkakaunawaan sa karampatang departamento ay magreresulta sa pagsususpende ng panahon na inireseta ng batas para sa pag-alis ng paghahabol para sa mga karapatang iyon hanggang sa matapos ang mga deadline na tinukoy sa itaas.
- Kung ang hindi pagkakaunawaan ay hindi naayos sa loob ng panahong tinukoy sa nakaraang talata, o ang isa sa mga partido sa hindi pagkakaunawaan ay tumangging ayusin ang karampatang departamento, o ang panahon ay

---

20 - Tinatawag itong “The Labor Disputes Settlement Committee” at nabuo sa ilalim ng pamumuno ng isang hukom mula sa Court of First Instance, pinili ng Supreme Judicial Council, at dalawang miyembro na hinirang ng ministro, sa kondisyon na ang isa sa kanila ay may karanasan sa larangan ng accounting. Ang pagbuo ng Komite at ang pagpapasiya ng mga alituntunin at pamamaraan na dapat sundin bago nito, ang mekanismo para sa pagpapatupad ng mga desisyon nito, at ang kabayaran nito ay dapat ilabas sa pamamagitan ng desisyon ng Konseho ng mga Ministro. Gayundin, ang isang desisyon ay dapat ilabas ng Ministro na tumutukoy sa lokasyon ng pagpupulong ng Komite, at ang sekretaryat ng Komite ay dapat ipagpalagay ng isa o higit pa sa mga empleyado ng Ministri, na dapat italaga, at ang kanilang mga kakayahan at kabayaran ay tinukoy, ng isang desisyon ng Ministro.

---

lumipas nang hindi ang dalawang partido o isa sa kanila ay nagpapahayag ng kanilang opinyon ng pagtanggap o pagtangi, ire-refer ng karampatang departamento ang hindi pagkakaunawaan sa loob ng susunod na tatlong araw ng trabaho sa Labor Dispute Settlement Committee.<sup>20</sup>

- Ang referral ay dapat samahan ng isang memorandum na naglalaman ng buod ng paksa ng hindi pagkakaunawaan, ang mga argumento at mga dokumento ng dalawang partido, at ang mga obserbasyon ng karampatang departamento.

## **Q2- Ano ang kakayahan ng Labor Disputes Settlement Committee?**

- Ang Dispute Settlement Committee ay eksklusibong nag-aalala sa paghatol sa lahat ng indibidwal na hindi pagkakaunawaan na nagmumula sa aplikasyon ng mga probisyon ng Batas sa Paggawa o ang kontrata sa pagtatrabaho. Ang komite ay dapat magpasya sa hindi pagkakaunawaan na isinumite dito sa loob ng tatlong linggo mula sa petsa ng unang sesyon upang isaalang-alang ang hindi pagkakaunawaan bago nito.
- Ang mga miyembro ng komite ay independyente, at walang awtoridad sa kanila sa kanilang mga desisyon maliban sa batas, at walang tao o entidad ang maaaring makialam sa mga hindi pagkakaunawaan na isinasaalang-alang ng komite.

## **Q3- Ano ang mga pamamaraan na isinasagawa ng Secretariat ng Committee for the Settlement of Labor Disputes?**

- Ang secretariat ng komite ay dapat, sa loob ng tatlong araw ng trabaho mula sa petsa ng pagre-refer ng hindi pagkakaunawaan dito, ayusin ang isang sesyon upang isaalang-alang ang hindi pagkakaunawaan sa loob ng isang petsa na hindi hihigit sa pitong araw ng trabaho mula sa petsa ng referral.
- Parehong aabisuhan ang manggagawa at ang employer tungkol sa petsa ng sesyon nang hindi bababa sa tatlong araw bago ang sesyon.
- Ang sekretaryat ng komite ay dapat ipaalam sa mga partido sa pagtatalo

---

ng mga pamamaraan at desisyon na inilabas ng komite sa kanilang mga lugar ng paninirahan o kanilang mga sentro ng negosyo sa pamamagitan ng nakarehistrong sulat, o sa pamamagitan ng anumang iba pang paraan na nagpapaalam sa kanila. Ang abiso ay dapat ituring na may mga legal na epekto nito mula sa petsa ng pag-abiso o paghahatid nito sa mga kinauukulang partido.

#### **Q4- Ano ang kasama sa desisyon ng Labor Disputes Settlement Committee?**

- Ang desisyon ng Dispute Resolution Committee kung saan nagtatapos ang hindi pagkakaunawaan bago ito dapat bigyang katwiran,
- Kabilang dito ang mga pangalan ng chairman at mga miyembro ng komite, ang petsa at lugar ng pagpapalabas nito, ang mga pangalan ng mga litigants, ang kanilang mga kapasidad, ang kanilang presensya o kawalan, isang pangkalahatang pagtatanghal ng mga katotohanan ng hindi pagkakaunawaan, mga kahilingan ng mga litigant at ang kanilang mga pagsusumamo,
- Ito ay nilagdaan ng pangulo at ng kalihim,
- Dapat itong magkaroon ng kapangyarihan ng executive document na itinakda sa Artikulo (362) ng Civil and Commercial Procedures Law.

#### **Q5- Paano iaapela ang desisyon ng Committee for the Settlement of Labor Disputes?**

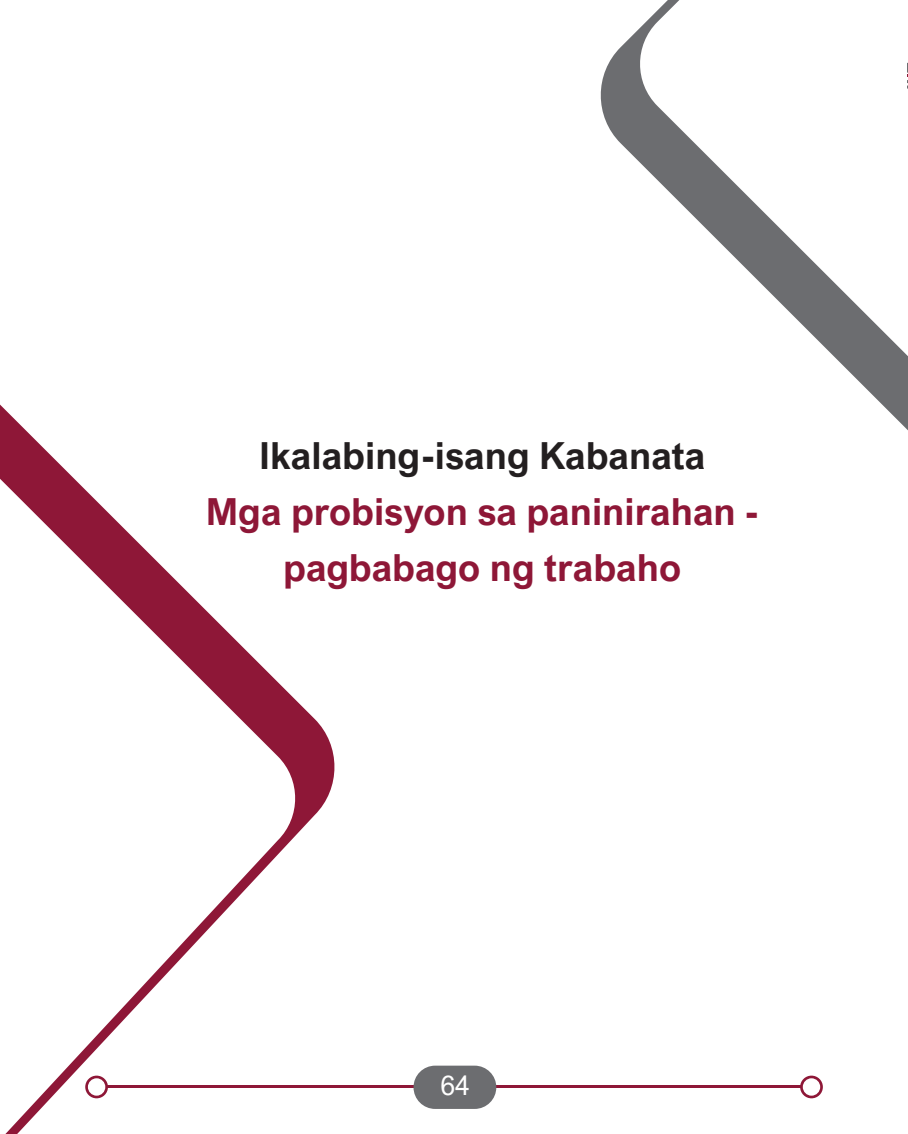
- Maaaring iapela ng mga kinauukulan ang desisyon na inilabas ng Labor Dispute Resolution Committee sa harap ng karampatang sirkito ng Court of Appeal.
- Ito ay sa loob ng labinlimang araw mula sa petsa ng pagpapalabas ng desisyon ng komite kung ito ay dumalo, o mula sa araw pagkatapos ng pag-annunyo ng desisyon kung ang desisyon nito ay in absentia.
- Ang apela ay hindi nagreresulta sa pagsususpende sa pagpapatupad ng desisyon maliban kung ang karampatang departamento ay nagpasya kung hindi.
- Ang karampatang sirkito ng Hukuman ng Apela ay dapat isaalang-alang ang apela nang madalian, at magpapasya dito sa loob ng tatlung araw mula

---

sa petsa ng unang sesyon bago ito. Tanging ang karampatang departamento ng Court of Appeal ang maaaring mag-utos ng pagtigil sa pagpapatupad ng mga desisyon ng Dispute Resolution Committee

### **Q6- Pinahihintulutan bang magrehistro ng kaso ng Dispute Resolution Committee sa ibang hukuman?**

- Ang mga kaso na nasa ilalim ng hurisdiksyon ng Labor Disputes Settlement Committee ay hindi dapat tanggapin sa harap ng mga korte bago ang komiteng ito ay magpasya sa kanila. Ang mga korte ay dapat patuloy na hatulan ang mga kaso na dinala sa kanila bago ang petsa ng bisa ng batas na ito, at magkakaroon ng hurisdiksyon na isaalang-alang ang mga kasong isinampa pagkatapos ng petsa ng pagpapatupad nito, hanggang sa tanggapin ng komite ang mga responsibilidad nito.



**Ikalabing-isang Kabanata**  
**Mga probisyon sa paninirahan -  
pagbabago ng trabaho**

## Q1- Posible bang makapasok sa Estado ng Qatar nang walang permit to work?

- Ang sinumang hindi Qatari (expatriate) na gustong manirahan sa Estado ng Qatar ay dapat magkaroon ng permit para makapasok sa bansa (visa) mula sa karampatang awtoridad, at isang aplikante (employer).Ang aplikante, Qatari man o hindi Qatari, ay dapat na residente sa Estado ayon sa batas. Kung ang recruiter ay isang juridical person, ang kanyang pangunahing opisina o isang branch management ay dapat nasa Estado.
- Ang entry visa ay ibinibigay sa expatriate para sa trabaho lamang sa ilalim ng kontrata ng pagtatrabaho na natapos sa recruiter alinsunod sa mga kondisyong itinakda ng batas.
- Pinarurusahan ng batas ang recruiter (employer) na nakikipagkalakalan sa mga entry visa o itataga ang mga ito sa iba, na may parusang pagkakulong sa loob ng panahong hindi hihigit sa tatlong taon at multa na hindi hihigit sa limampung libong Riyal o isa sa mga parusang ito.Tataas ang parusa kung mauulit ang pagkakasala.Ito ay nag-oobliga sa iyo na gawin ang trabaho para lamang sa recruiter, at ikaw ay ipinagbabawal na magsagawa ng anumang gawain ng anumang uri sa ibang partido, maliban kung ikaw ay nabigyan ng «secondment».

## Q2- Ano ang seconding?

- Maaaring pahintulutan ng karampatang seksyon sa Ministry of Labor ang iyong trabaho para sa isa pang entity sa loob ng anim na buwan, na maaaring i-renew para sa mga katulad na panahon, pagkalipas ng isang taon mula sa petsa ng iyong pagsali sa trabaho kasama ang recruiter.
- Ang bagong employer na makikinabang sa secondment ay dapat magsumite ng contract appendix na idinagdag sa kontrata sa trabaho, na nilagdaan ng orihinal na recruiter at ng manggagawa at sertipikado ng Ministry of Labor.
- Maaari ka ring pahintulutan ng karampatang awtoridad na magtrabaho ng part-time para sa ibang entity sa labas ng iyong orihinal na oras ng trabaho, sa kondisyon na kumuha ka ng nakasulat na pahintulot ng iyong employer.

---

### **Q3- Ano ang parusa para sa employer na nagpapahintulot sa iyo na magtrabaho para sa iba nang walang pahintulot mula sa espesyal na katawan o kung sino ang nagpapatrabaho sa iyo habang ikaw ay nasa ilalim ng sponsorship ng iba?**

Ang employer sa ganoong kaso ay pinarurusahan ng pagkakulong nang hindi hihigit sa tatlong taon, at multa na hindi hihigit sa QR50,000 o isa sa dalawang parasang ito, na maaaring tumaas kung paulit-ulit.

### **Q4- Ano ang mga kondisyon na nagpapahintulot sa iyo na magpalit ng employer?**

Maaari kang mag-aplay upang palitan ang employer sa Ministry of Labor sa lahat ng kaso bago matapos ang kontrata nang hindi kumukuha ng sertipiko ng pagtutol mula sa employer, at ang pag-apruba ng mga karampatang awtoridad ay dapat makuha. Ang mga karapatan na itinatang para sa employer, sa ilalim ng mga probisyon ng Batas sa Paggawa, o ang natapos na kontrata, ay hindi maaaring labagin.

### **Q5- Maaari mo bang baguhin ang trabaho sa pamamagitan ng paglipat sa isang katunggali?**

- Magagawa mo ito, maliban sa kaso na ang kontrata sa trabaho ay may kasamang kundisyon na, pagkatapos ng pagtatapos ng iyong kontrata, hindi ka makikipagkumpitensya sa iyong kasalukuyang trabaho o lumahok o magtatrabaho sa anumang kakumpitensyang proyekto sa parehong sektor, sa kondisyon na ang ang termino ng kundisyong ito ay hindi lalampas sa isang taon sa lahat ng kaso.<sup>21</sup>

Ang tagapag-empleyo ay hindi maaaring magsama ng sugnay na hindi nakikipagkumpitensya sa kontrata sa pagtatrabaho maliban kung ang katangian ng iyong trabaho ay may kasamang access sa impormasyon ng customer at mga lihim ng negosyo.

---

<sup>21</sup> - Mangyaring sumangguni sa mga procedural development ng mga kontrol na hindi kumpetisyon sa Ministry of Labor. Ang non-competition clause ay invalidated kung ang alinman sa mga kaso na itinakda sa Artikulo (51) ng Batas sa Paggawa ay maisasakatuparan, o ang employer ay tinanggal bilang paglabag sa mga probisyon ng Artikulo (61) ng Batas na ito.

## Q6- Ano ang mga kinakailangan upang lumipat sa isang bagong trabaho?

- Una, dapat mong ipaalam sa kasalukuyang employer ang iyong pagnanais na wakasan ang kontrata at palitan ang employer sa pamamagitan ng electronic notification system ng Ministry of Labor, na kinabibilangan ng pagpasok ng dokumento ng dokumentadong kontrata sa pagtatrabaho sa kasalukuyang employer, at isang sulat mula sa ang bagong employer ay naka-address sa Ministry of Labor na nagkukumpirma sa kanyang pagnanais na kunin ka, at ito ay dapat na isang lisensya. Ang iyong paninirahan ay may bisa, o sa loob ng (90) araw ng petsa ng pag-expire, maliban kung ito ay nag-expire para sa mga kadahilangang hindi mo kontrolado.
- Ang panahon na lumipas sa pagitan ng petsa ng pagpapaalam sa employer at petsa ng pag-alis sa trabaho ay kinikilala bilang panahon ng paunawa, at kinakailangan ka na magsumite ng nakasulat na paunawa nang hindi bababa sa isang buwan nang maaga kung nagtrabaho ka sa iyong employer sa loob ng dalawang taon o mas mababa sa dalawang taon, at dalawang buwan naman kung ikaw ay nagtrabaho sa iyong employer ng higit sa dalawang taon.
- Sa pagtanggap ng text message mula sa Ministry of Labor na nagkukumpirma sa pag-apruba ng pagbabago ng employer, dapat simulan ng bagong employer ang mga pamamaraan ng kontrata gamit ang (sistema ng digital certification ng kontrata sa trabaho sa maraming wika ng Ministry of Labor). Pagkatapos punan ang impormasyon, dapat i-print ng bagong employer ang kontrata sa pagtatrabaho na pirmahan ng parehong partido sa negosyo, at pagkatapos ay i-upload ang pinirmahang kopya at lahat ng iba pang dokumento sa digital platform. Sinundan ito ng kumpirmasyon ng Ministry of Labor sa bagong employer na ang kontrata sa trabaho ay naging notarized at na maaari niyang bayaran ang bayad sa sertipikasyon ng kontrata. Dapat bigyan ng employer ang manggagawa ng kopya ng kontrata, at maaaring mag-download ang manggagawa ng kopya nito sa pamamagitan ng elektronikong plataporma ng Ministry of Labor.
- Pagkatapos nito, ang transaksyon ay awtomatikong ililipat sa programa ng Ministry of Interior para sa layunin ng pag-apruba sa pagpapalabas ng

ID card ng manggagawa. Kapag naibigay na ang pag-apruba, maaaring pumasok ang bagong employer sa website ng Metrash ng Ministry of Interior upang magsumite ng aplikasyon para sa isang bagong Qatari identity card para maihatid sa kanya ang manggagawa na may valid na health card.

- Hindi kinakailangang magbayad ng anumang pera o kompensasyon sa bagong employer para sa anumang mga gastos sa pangangasiwa sa pagpapalit ng employer, dahil ang mga pamamaraan para sa pagpapalit ng employer ay libre para sa manggagawa, at hindi na kailangang magbayad para sa pagpapalabas ng isang bagong pagkakakilanlan o health card.

### **Q7- Dapat bang sundin ang parehong mga pamamaraan upang mapalitan ang employer sa panahon ng probasyon?**

- Maaaring isaad ng kontrata sa trabaho na ikaw ay ilalagay sa probasyon para sa isang napagkasunduang panahon kasama ang employer, sa kondisyon na hindi ito lalampas sa anim na buwan mula sa petsa ng pagsisimula ng trabaho, at hindi ka maaaring ilagay sa probasyon nang higit sa isang beses na may parehong employer.
- Maaari mong wakasan ang kontrata sa pagtatrabaho sa panahon ng pagsubok, sa kondisyon na ang mga sumusunod ay sinusunod:
  1. Kung nais mong lumipat sa trabaho para sa ibang employer, dapat mong ipaalam sa contracting employer nang nakasulat ang iyong pagnanais na wakasan ang kontrata nang hindi bababa sa isang buwan bago umalis sa trabaho, at ang bagong employer ay obligado na bayaran ang dating employer para sa halaga ng ticket at recruitment fees, kung mayroon man, Sa kondisyon na ang kabayaran ay hindi lalampas sa pangunahing sahod ng manggagawa sa loob ng dalawang buwan.
  2. Kung sakaling gusto mong wakasan ang kontrata at umalis ng bansa, dapat mong ipaalam sa employer nang nakasulat ang iyong pagnanais na gawin ito alinsunod sa napagkasunduang panahon ng paunawa, sa kondisyon na hindi ito lalampas sa dalawang buwan.

### **Q8- Ano ang mga kahihinatnan ng pagwawakas ng kontrata sa pagtatrabaho nang hindi sumusunod sa panahon ng paunawa?**

- 
- Kung winakasan ng alinmang partido ang kontrata nang hindi isinasaalang-alang ang panahon ng paunawa, babayaran niya ang kabilang partido ng kabayaran katumbas ng pangunahing sahod ng manggagawa para sa panahon ng paunawa o sa natitirang panahon nito.

**Halimbawa:** Kung gusto mong huminto sa pagtatrabaho dalawang linggo bago matapos ang isang buwang panahon ng paunawa at ang pangunahing sahod ay QAR 1500 bawat buwan, ang employer ay dapat magbayad ng QAR 750 upang legal na wakasan ang kontrata.

- Kung hihilingin sa iyo ng employer na huminto sa pagtatrabaho dalawang linggo bago matapos ang isang buwang panahon ng pagkakamali, dapat ka niyang bayaran ng QAR 70 upang legal na wakasan ang kontrata.
- Sa lahat ng kaso, kung umalis ka ng bansa nang hindi sumusunod sa panahon ng paunawa, maaaring hindi ka mabigyan ng work permit para sa isang taon mula sa petsa ng pag-alis.
- Kaya, tandaan na upang makabalik sa trabaho sa Estado ng Qatar, dapat mong ipaalam sa employer ang panahon ng abiso na inireseta ng batas, sa pamamagitan ng electronic system ng Ministry of Labor, o bayaran ang panahon ng paunawa sa employer gaya ng tinukoy ng batas.

### **Q9- Kung hindi mo natatanggap ang iyong suweldo, kailangan mo pa bang sumunod sa panahon ng paunawa bago magpalit ng employer?**

Kung sakaling hindi iginagalang ng kasalukuyang employer ang kanyang mga legal na obligasyon (kabilang ang pagbabayad ng sahod), maaari kang magpalit ng trabaho nang walang abiso, at sa kasong ito dapat kang magsampa ng reklamo sa Department of Labor Relations sa Ministry of Labor.

### **Q10- Ang pagbabago ba ng trabaho ay nangangailangan ng pagbabayad ng anumang pinansiyal na kabayaran sa dating employer?**

- 
- Ang tagapag-empleyo ay may karapatang humingi sa iyo ng anumang mga bayarin na ginugol sa pagsasanay sa iyo at pagpapaunlad ng iyong mga kakayahan sa trabaho, tulad ng pagkuha ng sertipiko ng pagmamaneho o anumang mga kurso sa pagsasanay, at ipinapayo na ang paghahabol na ito ay itinakda sa kontrata sa pagtatrabaho.
  - Ang employer ay may karapatan, kung gusto mong lumipat sa panahon ng probationary, na makakuha ng kompensasyon mula sa iyong bagong employer para sa halaga ng tiket at recruitment fee, kung mayroon man, sa kondisyon na ang kabayaran ay hindi lalampas sa pangunahing sahod ng manggagawa para sa dalawang buwan. <sup>22</sup>

### **Q11- May karapatan ka ba sa pagtatapos ng pabuya sa serbisyo kung sakaling magpalit ng employer?**

Kung sakaling nakumpleto mo ang hindi bababa sa isang taon ng trabaho at nais mong palitan ang employer, ikaw ay may karapatan na makakuha mula sa kasalukuyang employer ng isang end-of-service gratuity, bilang karagdagan sa naipon na taunang bakasyon at anumang iba pang benepisyo na itinakda sa ang kontrata sa pagtatrabaho. May karapatan ka ring makakuha ng tiket sa pagbabalik sa iyong bansang pinagmulan kung magpasya kang umalis sa Estado ng Qatar.

### **Q12- Kailangan bang bayaran ng employer ang halaga ng tiket para makabalik sa iyong bansang pinanggalingan kapag nagpapalit ng trabaho?**

- Dapat kumpletuhin ng employer ang mga pamamaraan para sa pagbabalik sa iyo sa iyong bansang pinanggalingan, kabilang ang pagbabayad ng halaga ng tiket sa pagbabalik, sa loob ng isang panahon na hindi hihigit sa

---

<sup>22</sup> - Mangyaring sumangguni sa mga procedural development ng mga kontrol sa kompensasyon para sa dating employer sa Ministry of Labor.

dalawang linggo mula sa petsa ng pag-expire ng kontrata.

- Kung sumali ka sa ibang trabaho bago ka umalis ng bansa, ang obligasyong ito ay ipapasa sa bagong employer. Sinasaklaw ng tagapag-empleyo ang bahagi ng halaga ng tiket sa pagbabalik sa proporsyon sa panahon ng trabaho na ginugol ng manggagawa mula sa kabuuang termino ng kontrata. Halimbawa, kung ang manggagawa ay nagbitiw sa isang dalawang taong kontrata pagkatapos magtrabaho ng isang taon lamang, sinasaklaw ng employer ang kalahati ng halaga ng tiket sa pagbabalik.

### **Q13- Posible bang makakuha ng residence permit nang walang recruiter?**

Ang Ministro ng Panloob ay maaaring mag-isyu ng mga visa at magbigay ng mga permit sa paninirahan nang walang recruiter, para sa mga sumusunod na kategorya:

- Ang mga mamumuhunan ay napapailalim sa mga probisyon ng batas na kumokontrol sa pamumuhunan ng hindi-Qatari na kapital sa aktibidad ng ekonomiya.
- Mga may-ari at benepisyaryo ng real estate at housing units, alinsunod sa mga probisyon ng batas na kumokontrol sa pagmamay-ari at paggamit ng real estate at housing unit ng hindi Qatar.
- Anumang iba pang mga kategorya na tinutukoy ng isang desisyon ng Konseho ng mga Ministro.

Para sa pagpapalabas ng mga permit sa paninirahan para sa mga nabanggit na kategorya, ang mga dokumentong sumusuporta sa aplikasyon ay dapat isumite, at ang aplikante ay dapat na may mabuting asal at reputasyon. Ang panahon ng paninirahan ay limang taon, na maaaring i-renew para sa isang katulad na panahon o mga panahon.

Tungkol sa mga nabanggit na kategorya, maaaring ipagkaloob ang residency, nang walang pangangailangan ng trabaho, sa asawa, mga anak at magulang ng residency licensee. Ang mga nabanggit na kategorya ay maaaring umalis ng

---

bansa sa panahon ng validity ng permit sa paninirahan nang walang pahintulot o pahintulot. Maaaring kanselahin ng mga karampatang awtoridad ang iyong permit sa paninirahan, sa mga sumusunod na kaso:

- Kung napatunayang nakakuha ka ng residence permit batay sa maling impormasyon o mga dokumento.
- Kung ang iyong patuloy na paninirahan sa bansa ay nagbabanta sa seguridad at kaligtasan nito sa tahanan o sa ibang bansa, o makakasama sa pambansang ekonomiya, kalusugan ng publiko o moral nito.
- Kung nilabag mo o tinanggihan ang layunin kung saan ka pinahintulutan na manirahan, nang hindi kumukuha ng pahintulot na gawin ito mula sa mga karampatang awtoridad.

#### **Q14- Ikaw ba ay pinahihintulutan na dalhin ang mga miyembro ng iyong pamilya upang manatili sa iyo sa panahon ng iyong pananatili sa Qatar? At ano ang mga kondisyon para doon?**

- Matapos makumpleto ang iyong mga pamamaraan sa paninirahan, maaaring kang mag-aplay upang dalhin ang iyong asawa at menor de edad na mga anak, gayundin ang mga lalaking anak na hindi nakatapos ng kanilang pag-aaral sa unibersidad hanggang sa edad na dalawampung lima, at ang iyong mga walang asawang anak na babae - upang manirahan kasama mo sa Estado ng Qatar - kung mayroon kang bahay para sa pamilya at sapat ang iyong suweldo upang suportahan sila sa panahon ng kanilang presensya sa Estado ng Qatar ay hindi bababa sa natutukoy ng Permanent Recruitment Committee sa Ministry of Labor
- Ang isang babaeng nagtatrabaho ay maaaring magsumite ng kahilingan sa Ministro ng Panloob na dalhin ang kanyang asawa, at maaaring aprubahan ng Ministro ang kanyang kahilingan kung makakita siya ng katwiran para doon.

#### **Q15- Kanino isinumite ang aplikasyon para sa recruitment ng pamilya?**

- Ang aplikasyon para sa family recruitment ay isinumite sa Permanent

---

Committee for Recruitment Affairs sa Ministry of Labor, at dapat mong ilakip sa iyong aplikasyon ang isang sertipiko na inisyu ng iyong employer tungkol sa suweldo na iyong natatanggap, patunay ng iyong paninirahan sa isang bahay ng pamilya, iyong dokumento sa kasal,<sup>23</sup> mga sertipiko ng kapanganakan para sa iyong mga anak na ma-recruit, at isang pahayag ng iyong account sa bangko kung saan inilipat ang iyong suweldo. Ang karampatang komite upang magpasya dito.

### **Q16- Kung ang asawang babae ay natanggap sa isang trabaho, ito ba ay nangangailangan ng paglipat ng kanyang tirahan sa kanyang amo?**

- Ang babaeng dumating at tumira kasama ang haligi ng tahanan ng kanyang pamilya at siya ay nagsimulang mag trabaho , siya ay manananatili sa tirahan kasama ang haligi ng kanilang tahanan.
- Kung ang relasyon ng mag-asawa ay magwawakas sa anumang kadahilanan, maaaring ilipat ng karampatang awtoridad ang kanyang tirahan sa isa sa kanyang mga kamag-anak na naninirahan sa Estado ng Qatar o sa ibang recruiter. Gayundin, lahat ng miyembro ng pamilya ay maaaring lumipat sa ibang recruiter pagkatapos ng pag-apruba ng karampatang awtoridad. Alinsunod sa mga regulasyong inilabas ng isang desisyon ng Ministro. <sup>24</sup>
- Kung sakaling mamatay ang ama, ang tirahan ng kanyang mga menor de edad na anak ay maaaring ilipat sa kanilang ina, isa sa kanilang mga kapatid na lalaki o kamag-anak na naninirahan sa bansa at may kakayahang pinansyal.

### **Q17- Maaari mo bang dalhin ang iyong mga magulang sa Estado**

<sup>23</sup> - Ang buwanang suweldo ay hindi dapat mas mababa sa sampung libong riyals, at kung ang isang pagbahay ng pamilya ay ibinigay ng employer, ang buwanang suweldo ay dapat na hindi bababa sa anim na libong riyals, sa kondisyon na ito ay naayos sa kontrata ng trabaho.

<sup>24</sup> - Mangyaring suriin ang mga update at anumang mga bagong pamamaraan kasunod ng petsa ng pagpapalabas ng brochure na ito kasama ng mga karampatang awtoridad sa Ministries of Labor and Interior.

## **ng Qatar?**

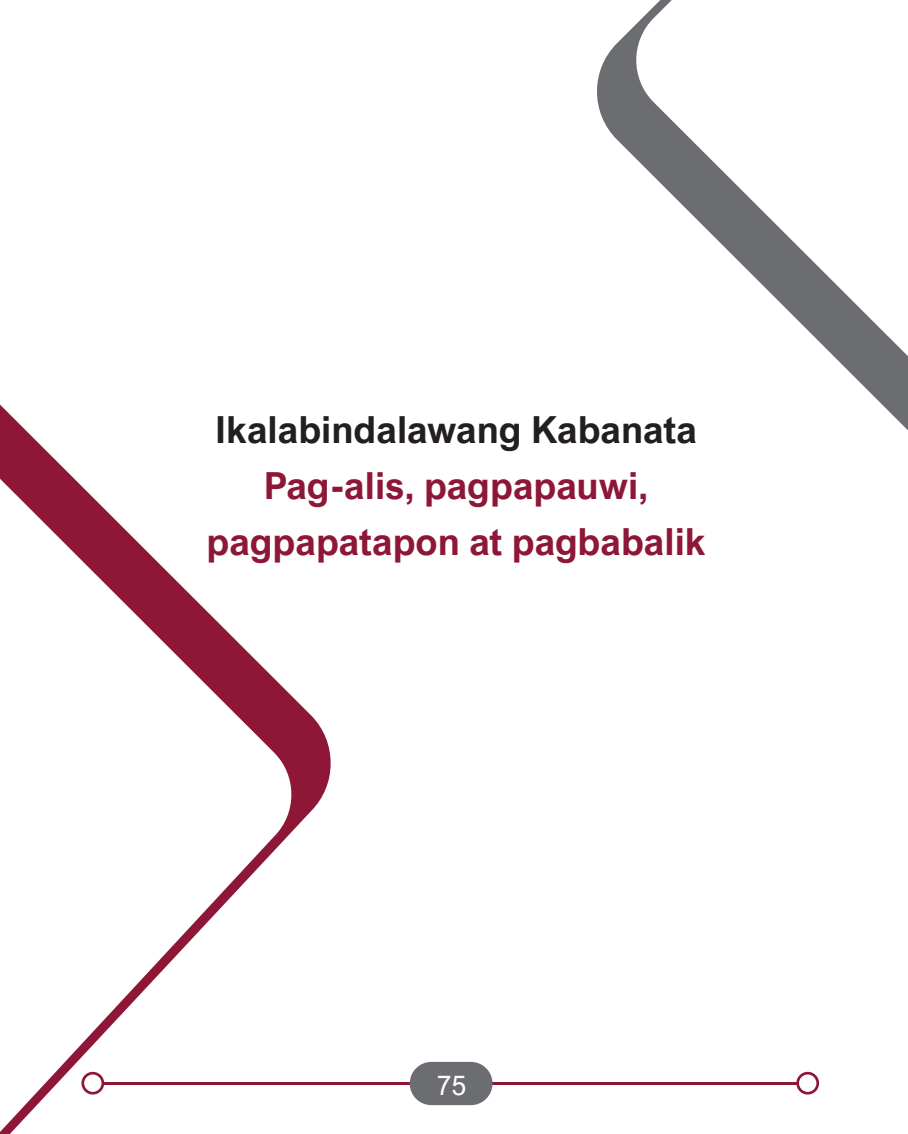
Sa pag-apruba ng Ministro ng Panloob o ng kanyang kinatawan, ang iyong mga magulang ay maaaring bigyan ng permiso sa paninirahan sa iyo kung sa tingin niya ay makatwiran ito, at isinasaalang-alang ang mga kondisyon ng recruitment ng pamilya.

## **Q18- Maaari mo bang ilipat ang paninirahan ng iyong mga magulang sa iyong personal na paninirahan?**

Maaaring aprubahan ito ng karampatang awtoridad, sa kondisyon na ang kakayahan sa pananalapi upang suportahan sila ay makakamit.

## **Q19- Ano ang mga tungkulin ng recruiter (employer) kung sakaling umalis ka sa trabaho?**

- Ang recruiter ay dapat ipaalam sa karampatang awtoridad sa loob ng labing-apat na araw mula sa petsa ng pag-alis sa trabaho, o pigilin ang pag-alis ng bansa pagkatapos ng pagbawi ng iyong lisensya o ang pagtatapos ng iyong permit sa paninirahan, o ang pag-expire ng permit at ang pagpasa ng siyamnapung araw na walang renewal.
- Dapat din niyang ipaalam ang karampatang awtoridad sa pagtatapos ng panahon ng iyong pagbisita o ang layunin kung saan ka pinahintulutang pumasok.



**Ikalabindalawang Kabanata**  
**Pag-alis, pagpapauwi,**  
**pagpapatapon at pagbabalik**

---

### **Q1- Ano ang mga pamamaraan sa pag-alis ng Qatar para sa expatriate na pumasok para sa trabaho?**

- May karapatan kang pansamantala o pinal na paglabas sa panahon ng bisa ng kontrata sa pagtatrabaho, nang hindi kumukuha ng paunang pahintulot mula sa employer. Ang employer ay may karapatan na magsumite ng isang matibay na kahilingan sa mga pangalan ng mga sa tingin niya ay kinakailangan para sa kanyang paunang pag-apruba bago sila umalis sa bansa dahil sa uri ng kanilang trabaho, sa kondisyon na sila ay hindi lalampas sa 5% ng bilang ng kanyang mga empleyado
- Kung sakaling hindi posible na umalis sa bansa para sa anumang kadahilanan, ang Expatriates Exit Grievances Committee ay maaaring gamitin, at ang Komite ay dapat magpasya sa karaingan sa loob ng tatlong araw ng trabaho.

### **Q2- Ano ang panahon kung kailan dapat umalis ng bansa ang expatriate worker?**

- Kung ang expatriate worker ay hindi kumuha ng residence permit, o kung ang residence permit ay nag-expire na o nakansela para sa anumang kadahilanan, o ang layunin kung saan siya binigyan ng lisensya ay nag-expire, kailangan niyang umalis ng bansa sa loob ng siyamnapung araw mula sa petsa ng pag-expire ng lisensya, pagkansela o pag-expire ng layunin.
- Maaari kang bumalik sa trabaho pagkatapos ng pag-apruba ng karampatang awtoridad, kung natutugunan mo ang mga kinakailangang kondisyon para sa pagpasok, alinsunod sa mga probisyon ng batas at mga regulasyong tagapagpaganap nito.

### **Q3- Kailan magbabayad ang iyong recruiter para sa iyong pagbabalik sa iyong bansang pinagmulan?**

- Obligado ang recruiter na pasanin ang mga gastusin sa iyong pagpapatapon sa iyong bansa (ang presyo ng tiket), sa pag-expire ng iyong permit sa

paninirahan o pagkansela o pag-isyu ng isang utos ng deportasyon.

- Kung napatunayang nagtatrabaho ka sa ibang partido na lumalabag sa batas, sasagutin ng partidong iyon ang mga gastos sa iyong pagpapatapon.
- Kung sakaling hindi posibleng malaman ang partidong ito, ikaw (ang manggagawa) ang sasagutin ang mga gastos na ito. Kung wala kang pondo sa loob ng bansa at hindi mo kayang bayaran ang mga ito, sasagutin ng recruiter ang mga gastos na ito.
- Pananagutan ng recruiter ang mga gastos sa paglilibing sa bangkay ng namatay na dayuhan sa itinalagang libingan sa Estado, anuman ang dahilan ng kamatayan.
- Kung sakaling ang isa sa mga tagapagmana ng namatay o anumang iba pang institusyon ay humiling ng repatriation ng katawan sa labas ng Estado, ang recruiter ay sasagutin ang mga gastos na ito sa bansang pinagmulan o sa permanenteng lugar ng paninirahan ng namatay na expatriate.

#### **Q4- Kailan ka makakabalik sa trabaho sa Qatar kung aalis ka ng bansa?**

Kung ikaw ay tinanggal sa trabaho sa ilalim ng mga probisyon ng Artikulo 61 ng Batas sa Paggawa o anumang iba pang batas, at ang desisyon ay hindi hinamon sa harap ng karampatang hukuman, o hinamon ngunit tinanggihan, hindi ka maaaring bumalik sa trabaho hanggang lumipas ang apat na taon simula nung umalis ka sa Qatar.

#### **Q5- Ano ang ibig sabihin ng deportasyon at ang utos na umalis?**

- Ang Ministro ng Panloob ay maaaring mag-isyu ng utos na i-deport ka kung mapatunayang ang iyong presensya sa Estado ay nagbabanta sa seguridad o kaligtasan sa tahanan o sa ibang bansa o nakakasama sa pambansang ekonomiya o pampublikong kalusugan o moral.
- Kasunod ng isang hudisyal na pasya o utos na i-deport ka mula sa bansa, ang Ministro ng Panloob ay maaaring, kung kinakailangan, na mag-utos

---

na ikulong ka sa loob ng 30 araw na maaaring i-renew para sa katulad na panahon.


- Kasunod ng hudisyal na pasya sa iyong deportasyon o utos ng deportasyon, na hindi maaaring ipatupad, ang Ministro ay maaaring magpataw sa iyo ng pananatili sa isang partikular na lugar sa loob ng dalawang linggo, na maaaring nababago. Ito ay sa halip na detensyon para sa isang panahon o iba pang katulad na mga panahon.

### **Q6- Maaari ka bang bumalik sa Qatar pagkatapos ng utos ng deportasyon?**

Matapos mailabas ang utos ng hukuman o deportasyon para sa iyong deportasyon, maaari ka lamang bumalik sa pamamagitan ng desisyon ng Ministro ng Panloob.

### **Q7- Maaari ka bang manatili sa Qatar pagkatapos ng pagpapalabas ng utos ng deportasyon?**

- Ang Ministro o ang kanyang kinatawan ay maaaring magbigay sa iyo ng oras upang likidahin ang iyong mga interes sa bansa, sa loob ng isang panahon na hindi hihigit sa siyamnapung araw na maaaring i-renew para sa isang panahon o iba pang katulad na mga panahon, sa kondisyon na nagbibigay ka ng isang katanggap-tanggap na garantiya.
- Ang Ministro ay maaaring, kung kinakailangan at kasunod ng pagpapalabas ng hudisyal na desisyon sa iyong deportasyon o utos ng deportasyon, ilagay ka sa lugar na itinalaga para sa deportasyon sa Estado na "deportasyon detensyon" sa loob ng tatlung araw na maaaring i-renew para sa katulad na panahon.
- Maaari rin siyang magpataw sa iyo ng pananatili sa isang partikular na lugar nang hanggang dalawang linggong nababago.



**Ikalabintatlong Kabanata**  
**Jurisdiction at paraan ng**  
**komunikasyon**

## **Q1- Saan pupunta kapag nagkaroon ng hindi pagkakaunawaan sa pagitan mo at ng iyong employer?**

### **Mga komite sa paggawa:**

Sa bawat establisimiyento na gumagamit ng 30 o higit pang mga manggagawa ay mayroong "joint committee" na binubuo ng mga kinatawan ng employer at mga manggagawa, at dapat tandaan na kalahati ng mga miyembro ng komite ay kumakatawan sa employer, at ang kalahati sa kanila ay kumakatawan sa mga manggagawa. Ang mga empleyado ng bawat pasilidad ay dapat pumili ng kanilang mga kinatawan sa Joint Committee sa pamamagitan ng direktang halalan. <sup>25</sup>

Dapat pag-aralan at talakayin ng Pinagsanib na Komite ang lahat ng mga isyu na may kaugnayan sa pagtatrabaho sa merkado ng paggawa, kabilang ang organisasyon ng trabaho, mga paraan upang mapataas ang produksyon at pag-unlad, mapabuti ang produktibidad, mga programa sa pagsasanay ng mga manggagawa at paraan ng pag-iwas sa panganib, at pagbutihin ang antas ng pagsunod sa mga tuntunin sa kalusugan at kaligtasan ng bokasyonal at ang pagbuo ng pangkalahatang kultura ng mga manggagawa.

### **Departamento ng Ugnayan sa Paggawa (Ministry of Labor):**

Ito ay nababahala sa aplikasyon ng Batas sa Paggawa at sa mga kaugnay na resolusyon. Kabilang sa mga gawain nito:

- Tumanggap, magparehistro at mag-aral ng mga reklamo at mga hindi pagkakaunawaan sa paggawa.
- Ayusin ang mga hindi pagkakaunawaan sa pagitan ng mga manggagawa at kanilang mga employer sa pribadong sektor o i-refer sila sa Dispute Settlement Committee kung hindi sila malulutas nang maayos, alinsunod sa mga naaangkop na batas at regulasyon.

---

<sup>25</sup> - Pakisuri ang karampatang awtoridad sa Ministry of Labor para malaman ang tungkol sa mga kondisyon ng pagiging miyembro at ang mga pamamaraan para sa proseso ng elektoral.

- 
- I-follow up ang pagpapatupad ng mga tuntunin at pamamaraan para sa kolektibong negosasyon sa pagitan ng mga employer at manggagawa.
  - Pagpapatunay ng mga kontrata sa paggawa, mga sertipiko at mga dokumento na may kaugnayan sa trabaho.
  - Turuan ang mga manggagawa at employer tungkol sa mga probisyon ng batas sa paggawa at magbigay ng payo sa kanila.
  - Suriin at irehistro ang mga kahilingan para sa pagtatatag ng mga komite at organisasyon ng paggawa alinsunod sa batas, sa pakikipag-ugnayan sa mga nauugnay na yunit ng administratibo.
  - Ipanukala ang mga alituntunin ng organisasyon, mga kondisyon at pamamaraan para sa halalan ng mga organisasyon ng paggawa at pangasiwaan ang mga ito.

### **Labor Inspection Department (Ministry of Labor):**

- Magsagawa ng pana-panahon at biglaang mga inspeksyon sa mga lugar ng trabaho upang matiyak ang pagpapatupad ng Batas sa Paggawa at ang mga desisyon na tagapagpaganap nito.
- Gabayan at payuhan ang mga employer kung paano aalisin ang mga iregularidad.
- Maghatid ng mga babala, ihanda ang mga minuto ng mga paglabag at isumite ang mga ito sa mga karampatang awtoridad, upang gawin ang kinakailangang aksyon.
- Magsagawa ng pagtatasa ng mga panganib na nagmumula sa paggamit ng mga mapanganib na sangkap sa trabaho, sa pakikipag-ugnayan sa mga karampatang awtoridad.
- Tiyakin na ang mga pribadong institusyon at establisyimento ay nagsasagawa ng mga kinakailangang pag-iingat at mga kinakailangan, alinsunod sa Batas sa Paggawa at mga resolusyong nagpapatupad nito.
- Subaybayan at pag-follow-up ng mga pamamaraan sa kaligtasan at kalusugan ng bokasyonal.

---

## **Q2- Maaari mo bang direktang iharap ang hindi pagkakaunawaan sa iyong employer sa Labor Dispute Resolution Committee?**

Ito ay hindi maaari. Sa halip, ang hindi pagkakaunawaan ay dapat ibigay pansin sa Departamento ng Ugnayan sa Paggawa, at ang Departamento ay may karapatang i-refer ang hindi pagkakaunawaan sa Dispute Resolution Committee kapag hindi mahanap ang mga solusyon.

## **Q3- Saang awtoridad ka dapat pumunta upang ihain ang iyong reklamo tungkol sa kabiguan ng iyong aplikasyon na baguhin ang trabaho?**

Ang ganitong uri ng mga paghahabol ay maaaring isumite sa Human Rights Department ng Ministry of Interior. Ang Kagawaran ay may ilang mga gawain, kabilang ang:

- Tumanggap, suriin at tingnan ang mga reklamong natanggap ng Ministri ng Panloob at iproseso ang mga ito batay sa katarungan, katarungan at mga batas, sa pakikipag-ugnayan sa mga kinauukulang awtoridad.
- Bumisita sa mga institusyong penal at correctional, deportation detainee at mga lugar ng detensyon sa mga departamento ng seguridad upang tiyakin ang pagsunod sa mga batas at regulasyong ipinapatupad sa Estado at hindi paglabag sa mga karapatang pantao, at iulat ito sa Ministro ng Panloob.

## **Q4- Kailan isinusumite ang mga claim sa trabaho at paninirahan sa National Human Rights Committee?**

Kapag nag-apply ka sa mga karampatang awtoridad at wala kang tugon sa pinaniniwalaan mong karapatan mo.

## **Q5- Ano ang tungkulin ng National Human Rights Committee?**

- 
- Nagbibigay ang Komite ng libreng legal na payo, tinutulungan kang maunawaan ang iyong legal na posisyon, at may abogado magtatanggol sa iyo kung kinakailangan. Ang nasabing mga konsultasyon ay dapat sa lahat ng karapatang pantao, pampolitika, sibil, pang-ekonomiya, panlipunan at kultural na mga lugar.
  - Ang Komite ay tumatanggap ng mga reklamo tungkol sa ilan sa mga hindi pagkakaunawaan sa pagitan ng dalawang partido ng trabaho at sinusubukang mag-alok ng mga mapayapang solusyon sa pareho. Kung sakaling mabigo ang mga pakikipagkasundo, at pagkatapos ng paghatol ng Komite sa pangangailangang i-claim kung ano ang tama para sa iyo, tutugunan nito ang mga karampatang awtoridad.

**Halimbawa:** Ang Komite ay harap sa karampatang departamento sa Ministri ng Panloob upang humiling ng muling pagsasaalang-alang ng mga desisyon na may kaugnayan sa hindi pag-renew ng mga ID sa panahon ng paglilipat sa ibang employer, o nauugnay sa mga desisyon sa administratibong pagpapatapon.

Ang National Committee ay gumawa ng mga rekomendasyon sa gobyerno sa lahat ng taunang ulat nito na dapat nitong alisin ang kaligtasan sa mga desisyong administratibo at isailalim ang mga ito sa apela sa hudikatura.

<http://nhrc-qa.org/en/themencode-pdf-viewer-sc/?file=>

<http://nhrc-qa.org/en/themencode-pdf-viewer-sc/?file=>

<http://nhrc-.2008NHRC-Annual-Report->

<A/2014/01/qa.org/wp-content/uploads/lang=en-US#page=&zoom=auto&11111111=pdf&settings>

<http://nhrc-.2008NHRC-Annual-Report-A/2014/01/qa.org/wp>

- Ang Komite ay nagsasagawa ng mga field visit sa mga lugar ng trabaho, tirahan at mga lugar ng detensyon batay sa isang reklamo o sa sarili nitong inisyatiba.

- Ang Komite ay tumatanggap ng mga kahilingan sa tulong sa pagkain at inililipat ang mga ito sa mga kawanggawa, at nag-coordinate ng mga komunikasyon upang matiyak na maabot nila ang target na grupo.
- Ang Komite ay nagbibigay ng mga kurso sa pagsasanay, kampanya at pag-aaral upang itaas ang kamalayan at ipalaganap ang impormasyong may kaugnayan sa karapatang pantao.
- Ang Komite ay naglalathala ng mga ulat sa kalagayan ng karapatang pantao sa Estado ng Qatar.

(Tingnan ang mga ulat sa website <http://nhrc-qa.org/>)

<http://nhrc-qa.org/>

### **Q6- Ano ang tungkulin ng mga pampublikong sentro ng seguridad (mga istasyon ng pulisya)?**

- Maaari kang pumunta sa mga pampublikong sentro ng seguridad kapag ikaw ay inatake o pinagbantaan ng sinumang tao, o kapag may mahalagang impormasyon na nais mong ibunyag bago o pagkatapos mangyari ang isang krimen, gayundin kapag tinawag ka para sa isang partikular na layunin. Ang mga Public Security Center ay may ilang mga function, kabilang ang:
  - Panatilihin ang pampublikong seguridad at pampublikong kaayusan upang protektahan ang buhay at karangalan, pampubliko at pribadong pag-aari, at magbigay ng pampublikong katahimikan.
  - Pigilan ang krimen at bawasan ang mga pagkakataong gawin ito, gamit ang lahat ng posibleng pamamaraan at legal na paraan, at kontrolin kung ano ang nangyayari doon.
  - Tumanggap ng mga abiso at reklamo ng iba't ibang krimen, na nasasakupan ng heograpikal na hurisdiksiyon ng Departamento, at gawin ang lahat ng kinakailangang hakbang sa bagay na ito.
  - Pangalagaan ang pampublikong moral, kontrolin ang mga nauugnay na krimen, at labanan ang pamamalimos at kawalan ng tirahan

### **Q7- Saan pupunta kung pumasok ka sa Estado ng Qatar at**

---

## **hindi mo nakita ang address ng kumpanyang nag-recruit sa iyo, o walang komunikasyon sa kanila?**

Maipapayo na pumunta sa Ministry of Labor, Human Rights Department sa Ministry of Interior, at sa iyong embahada, at ipaalam sa kanila ang iyong katayuan at humiling ng tulong. Maaari ka ring humingi ng payo at suporta mula sa Pambansang Komite sa Mga Karapatang Pantao

## **Q8- Saan pupunta kung pumasok ka sa Estado ng Qatar at hindi nakahanap ng trabaho mula sa partidong nag-recruit sa iyo?**

Maipapayo na pumunta sa Ministry of Labor, sa Human Rights Department sa Ministry of Interior, at ipaalam sa kanila ang iyong katayuan at humiling ng tulong. Maaari ka ring humingi ng payo at suporta mula sa National Human Rights Committee.

## **Q9- Ano ang iyong legal na pananagutan kung hihilingin sa iyo ng iyong employer na bayaran siya ng cash para malaya kang makapagtrabaho?**

- Ang pagbabayad ng anumang halaga ng pera sa iyong tagapag-empleyo upang payagan kang magtrabaho nang malaya ay may mga kahihinatnan, kasama na ang pagpapataw sa iyo ng parusa at deportasyon mula sa Qatar.
- Ang pag-iwan sa trabaho kasama ang pangunahing recruiter o ang pagtatrabaho sa isang hindi awtorisadong partido ay labag sa batas at ang parusa ay pagkakulong sa loob ng terminong hindi hihigit sa tatlong taon at multang hindi bababa sa QAR 50,000 o isa sa mga parusang ito. Kung paulit-ulit, ang parusa ay pagkakakulong nang hindi bababa sa tatlong araw at hindi hihigit sa tatlong taon at multang hindi bababa sa 20,000 at hindi hihigit sa 100,000 Riyal o isa sa mga parusang ito.
- Ang tagapag-empleyo ay ipinagbabawal din sa pagwawaksi o pagtatapon ng “work visa” sa mga ikatlong partido sa anumang paraan o sirkulasyon nito ng mga ikatlong partido, binayaran man o walang bayad ang waiver o



pagtatapon.

- Ang parusa sa paglabag sa terminong ito ay pagkakakulong nang hindi hihigit sa tatlong taon at multang hindi bababa sa QAR 50,000 o isa sa mga parusang ito.
- Maaaring maglabas ang Ministro ng utos para sa pagpapatapon ng sinumang expatriate na nagpapatunay na ang kanyang presensya sa Estado ay nagbabanta sa seguridad at kaligtasan nito sa loob o sa ibang bansa, o nakakapinsala sa pambansang ekonomiya, kalusugan ng publiko o moralidad.

Kaya, ipinapayong bisitahin ang Ministry of Labor, ang Human Rights Department sa Ministry of Interior, at ipaalam sa kanila ang iyong posisyon at ang kahilingan ng recruiter. Maaari ka ring humingi ng payo at suporta mula sa Pambansang Komite sa Mga Karapatang Pantao.



## Mga Pakikipag-ugnay

---

### **Ugnayang pampaggawa**

Telepono: 40288172

Zone 10 - Ministry Building - Al Huda Tower - sa tabi ng W Hotel

### **Ugnayang pampaggawa**

Telepono: 44019002 – 44019013

Al Khor - Government Services Office

### **Ugnayang pampaggawa**

Telepono: 44508138

Industrial Area - Street No. 10

### **Department of Human Rights - Ministri ng Panloob**

Telepono: 2343555 Fax: 2348543

Al-Markhia Road - Area No. 33

### **Kagawaran ng Katibayan ng Kriminal at Impormasyon**

2346611

Salwa Road - Zone No 55, Street 340

### **Regional trial court**

Telepono: 44859111

Al-Sadd

### **Hukuman ng Sibil at Apela**

Telepono: 44859222

Dafna - sa tabi ng lumang General Post Office

### **National Human Rights Committee**

Telepono: 44048844 Fax: 44444013

Fareej Abdul Aziz - Intersection ng Nasser Bin Khaled - Sa likod ng Doha Petroleum Station - Al Otaibi Tower

### **Criminal Investigation Department (CID)**

Telepono: 2346666

Salwa Street, Zone 55, Street no. 340

**Telepono/Fax/Email ng mga  
diplomatikong misyon at mga  
tanggapan na kinikilala sa  
Estado ng Qatar (residente)**

## Mga Bansang Arabo

Bansa	Tel	Fax	Email
Jordan	44832202/3	44832173	doha@fm.gov.jo
Morocco	44831885/4	44833416	m.embassydo-ha@maec.gov.ma
Lebanon	44114127	44114129	lebanondoha@hotmail.com
Sudan	44831473	44833031	suemdoha@yahoo.com
Syria	40208205	40208295	info@syrianem-bassy.com.qa

## Mga bansang Asyano

Country	Tel	Fax	Email
Afghanistan	44932319	44932330	qatar@afghani- stan-mfa.net
Bangladesh	44671927	44671190	bdootqat@ gmail.com
Brunei	44831956/62	44836798	bruemb@qatar. net.qa
China	44934203	44934201	chinaemb_qa@ mfa.gov.cn
India	44255700	44670448	amb.doha@ mea.gov.in
Indonesia	44657945 44664981	44657610	admin@kbrido- ha.org
Japan	44840888	44832178	ejqatar@ dh.mofa.go.jp
Kazakhstan	44128015	44128014	doha@mfa.kz doha@mfa.kz
Korea	44832238/9	44833264	Koemb_qa@ mofa.gov.kr
Malaysia	44836493/63	44836453	mwdoha.'govuc.@klingov.my
Nepal	44675681	44675680	eondoha@mofa. gov.np
Pakistan	44832525	44832227	parepdoha@ mofa.gov.pk
Philippines	44831585	44831595	dohape@qatar. net.qa
Singapore	44128082/3	44120180	Singemb_doh@ mfa.sg
Sri Lanka	44677627/47	44674788	lankaemb@ qatar.net.qa lankaembqatar@ gmail.com
Thailand	44934426	44930514	thaidoh@qatar. net.qa
Vietnam	44128480	44128370	Vietnamembassy. doha@ gmail.com Vnemb.qa@ mofa.gov.vn

## mga bansang Aprikano

Bansa	Tel	Fax	Email
Benin	44930128	44115713	Ambabenin-do- ha@hotmail.com
Burkina Faso			Adamacom-paore15@ya-hoo.fr
Eritrea	44667934	44664139	eriembqa@ yahoo.com
Ethiopia	40207000	44719588	ethioembassy- doha@gmail. com ethio@ethiopi- aembassydoha. org
Gambia	44657780	44657391	Gambia_embas- sy@yahoo.com sy@yahoo.com
Kenya	44931870	44831730	information@ kenyaembassy- doha.com
Liberia	44125672	44125675	Libemg.doha@ yahoo.com
Mali	44515960/70	44922607	Ambamali. doha@gmail. com
Niger	44219045362/	44423680	ambanigerqa- tar@hotmail. com
Nigeria	44485000	44936346	
Senegal	44837644/77	44838872	
South Africa	44857111	44835961	doha.admin@ dirco.gov.za
Swaziland	44933145 45370140	44933216	info@swazilan- dembassyqatar. org
Tanzania	40360860	40294067	doha@nje.go.za
Central Africa	44817695	44817693	

Ang layunin ng National Human Rights Committee ay itaas ang kamalayan ng mga manggagawa mula sa mababang suweldo hanggang sa mga direktor sa tuktok ng pyramid.

Ang buklet na ito ay naglalaman ng malawak na impormasyon tungkol sa mga batas sa Estado ng Qatar sa simpleng paraan hangga't maaari, upang makinabang ito sa mga gustong magtrabaho sa bansa, gayundin sa mga mamamayan at residenteng napapailalim sa Batas sa Paggawa Blg.14 ng 2004.

**Sama-samang isulong at protektahan ang  
mga karapatang pantao!**



Hotline: 800 2222 / Fax: 00974 44444013  
P.O Box: 24104 Doha, Qatar / Email: [pr@nhrc.org.qa](mailto:pr@nhrc.org.qa)



[www.nhrc-qa.org](http://www.nhrc-qa.org)