



Kultura ng Paggawa para sa Mahahalagang Karapatan at Tungkulin sa Saudi Labor Law

(Ikatlong edisyon)

Kontrata sa Pagtatrabaho Ng Paggawa at Employer



Ano ang kontrata sa pagtatrabaho?

Ang kontrata sa pagtatrabaho ay isang kontratang ipinasok sa pagitan ng isang tagapag-empleyo at isang empleyado, at ang huli ay kinikilala nang naaayon upang magtrabaho sa ilalim ng pamamahala ng employer o sa ilalim ng kanyang pangangasiwa laban sa isang sahod. (Artikulo 50)

- Ang kontrata sa pagtatrabaho ay dapat na nakasulat sa dalawang bersyon at pinanatili ng bawat partido ang kopya nito.
- Ito ay dapat na isang tiyak na panahon (para sa hindi-Saudi), kung hindi ay hindi nililimitahan ng permit sa trabaho ang panahon ng kontrata.
- Ang kontrata na itinuring na wasto, kahit na hindi nakasulat, at sa kasong ito, ang empleyado lamang ang maaaring patunayan ang kontrata at ang mga karapatan na lumitaw sa pamamagitan ng lahat ng paraan ng patunay. Maaaring humiling ang alinmang partido na isulat ang kontrata anumang oras. Ngunit tungkol sa mga empleyado ng gobyerno o pampublikong institusyon, ang isang desisyon o order ng appointment na inilabas ng karampatang departamento, ay dapat ituring na isang kontrata

(Artikulo 51)

Ang kontrata sa pagtatrabaho ay naglalaman ng:

Ang kontrata sa pagtatrabaho ay dapat na alinsunod sa pinag-isang anyo ng kontrata sa pagtatrabaho na tinukoy ng Ministri at parehong partido ng kontrata, maaaring magdagdag ng iba pang mga artikulo nang walang salungat sa mga probisyon ng Batas sa Paggawa at mga regulasyon nito at naglabas ng mga desisyon sa pagpapatupad nito. Pangunahing naglalaman ito ng sumusunod na impormasyon: (Artikulo 52)

- | | |
|---|---|
| • Ang pangalan at lugar ng employer | • Pangalan at nasyonalidad ng empleyado |
| • Ang mga kinakailangang pamamaraan upang patunayan ang kanyang pagkakakilanlan | • Napagkasunduang sahod, benepisyo at allowance |
| • Address ng tirahan | • Uri at lugar ng trabaho |
| • Tagal ng kontrata (kung ang kontrata ay para sa isang tiyak na panahon) | • Petsa ng pag-hire |

Ang ministeryo batay sa kanyang mga desisyon, ay naglabas ng isang form o anyo ng mga regulasyon upang ayusin ang trabaho upang mailapat ng mga employer.

Mekanismo ng pagpapatunay ng kontrata sa pagtatrabaho sa elektronikong paraan

Ang electronic attestation ng mga kontrata ay naglalayong mapanatili ang mga karapatan ng mga stakeholder (ang employer at ang empleyado) at magbigay ng isang kapaligiran sa trabaho na tumutulong sa katatagan ng empleyado at dagdagan ang kanyang produktibo, bilang karagdagan sa pag-verify ng pagsunod ng mga pasilidad sa mga batas at probisyon ng batas sa paggawa, tinitiyak ang bisa ng data ng kontrata at pagbabawas ng mga alitan at isyu sa paggawa.



Barcode of Template of (QIWA) para sa

Panahon ng Probationary

- Kung ang empleyado ay nasa ilalim ng probationary period, dapat itong banggitin nang lantaran sa kontrata sa pagtatrabaho at malinaw na matukoy, samantalang hindi hihigit sa siyamnapung araw. Sa pamamagitan ng nakasulat na kasunduan sa pagitan ng empleyado at employer, dapat itong palawakin ang panahon ng pagsubok, habang hindi hihigit sa siyamnapung araw at ang Eids ng Al Fitr, Adha at mga sick leaves, ay hindi dapat ibilang sa loob ng panahon ng pagsubok. Ang parehong partido ay may karapatang wakasan ang kontrata sa panahong ito, maliban kung ang kontrata ay may kasamang teksto na nagbibigay ng karapatang wakasan ang isa sa kanila. (Artikulo 53)
- Ang empleyado ay hindi maaaring pamahalaan ng isang panahon ng pagsubok nang higit sa isang beses sa isang employer. Bilang pagbubukod dito, pinahihintulutan, na may nakasulat na pahintulot ng parehong partido sa kontrata na pamahalaan ng ibang panahon ng pagsubok, sa kondisyon na:
 1. Ang pagiging nasa ibang propesyon.
 2. ibang gawain
 3. isang panahon na hindi bababa sa anim na buwan ang lumipas mula nang wakasan ang relasyon ng empleyado sa employer.
- Kung ang kontrata ay mag-expire sa panahon ng pagsubok, walang partido ang karapat-dapat sa kabayaran, o ang empleyado ay hindi karapat-dapat sa pagtatapos ng pabuya sa serbisyo. (Artikulo 54)

Pag-renew ng Kontrata sa Pagtatrabaho

- Ang kontrata ay mag-e-expire para sa isang tinukoy na panahon, at kung ang parehong partido ay patuloy na ipatupad ito, ito ay itinuturing na na-renew para sa isang hindi tiyak na panahon. (Isinasaalang-alang ang takda sa Artikulo (37) ng batas sa paggawa para sa mga hindi-Saudis).
- Kung ang kontrata sa tiyak na panahon ay may kasamang kundisyon na nangan-gailangan ng pag-renew nito para sa isang katulad na panahon o para sa isang ti-nukoy na panahon, ito ay dapat i-renew para sa napagkasunduang panahon. Kung ang pag-renew ay tatlong beses na madalas, o ang orihinal na panahon ng kontra-ta kasama ang panahon ng pag-renew, ay apat na taon, alinman ang mas mababa, at ang magkabilang panig ay nagpatuloy sa pagpapatupad nito; ang kontrata ay binago sa isang hindi tiyak na kontrata.

(Artikulo 55)

Mga Tungkulin ng Empleyado

- Pagganap at kahusayan sa trabaho
- Pagsunod sa nakatataas
- Igalang ang mga tuntunin at regulasyon
- Hindi pagsisiwalat ng mga lihim ng trabaho

- Pagsunod sa mga oras ng pagtatrabaho

(Artikulo 65)

Mga Pangkalahatang Karapatan sa Kontrata sa Pagtatrabaho

- Ang empleyado ay hindi dapat italaga sa ibang iba’t ibang trabaho para talaga sa na-pagkasunduang trabaho, maliban kung may nakasulat na pahintulot, maliban kung sa mga kinakailangang kaso batay sa mga pangyayaring pang-emergency at para sa isang panahon na hindi hihigit sa tatlumpung araw sa isang taon. (Artikulo 60)
- Ang tagapag-empleyo, sa mga kaso ng pangangailangan ng mga pangyayaring pang-emerhensiya at para sa isang panahon na hindi hihigit sa tatlumpung araw bawat taon, ay maaaring magtalaga ng trabaho sa empleyado sa ibang lugar na iba kaysa sa napagkasunduang lugar, nang walang pahintulot ng empleyado, gayun-paman, ang empleyado ay dapat magtaglay ng mga gastos sa paglilipat ng empleya-do, at sa kanyang paninirahan sa panahong ito.
- Hindi maaaring ilipat ng employer ang empleyado nang walang nakasulat na pa-hintulot mula sa kanyang orihinal na lugar ng trabaho patungo sa ibang lugar na nangangailangan ng pagbabago ng tirahan. (Artikulo 58)
- Kung ang kontrata ay para sa isang partikular na trabaho, ito ay magwawakas sa pagtatapos ng trabahong napagkasunduan. (Artikulo 57)
- Ang empleyadong may buwanang sahod, ay hindi maaaring ilipat sa pang-araw-araw na kategorya ng mga manggagawa o lingguhang sahod na mga manggagawa o sa bahagi o ayon sa oras, maliban kung ang mga empleyado ay sumang-ayon dito sa sulat, nang walang pagkiling sa mga nakuhang karapatan ng empleyado sa pan-ahon ginastos niya sa buwanang sahod. (Artikulo 50)

Pagtatapos ng kontrata

- Sa hindi tiyak na kontrata, maaari nitong ipaalam sa kabilang partido ang pag-wawakas ng kontrata alinsunod sa isang abiso ayon sa kontrata, gayunpaman hindi bababa sa 60 araw, kung ang sahod ng empleyado ay binabayaran buwan-buwan, at hindi bababa sa 30 araw sa iba. (Artikulo 75)
- Kung ang abiso ay mula sa employer, ang employer ay may karapatang lumiban sa panahon ng pag-abiso para sa isang buong araw bawat linggo o walong oras sa loob ng linggo, upang maghanap ng ibang trabaho na may babayarang sahod para sa araw na ito o mga oras ng kawalan. Ang Empleyado ay may karapatan na tukuyin ang araw at oras ng pagliban, sa kondisyon na ipaalam niya sa employer ang hindi bababa sa araw bago ang pagliban. Maaaring i-exempt ng employer ang mga em-pleyado sa trabaho sa panahon ng notification, habang kinakalkula ang kanyang tuloy-tuloy na panahon ng serbisyo, hanggang sa matapos ang panahong iyon, at mananagot ang employer para sa mga lumitaw na epekto, lalo na ang karapatan ng empleyado sa sahod para sa panahon ng pag-abiso. (Artikulo 78)
- Ang empleyado ay may karapatang umalis sa trabaho nang walang abiso, habang pinapanatili ang lahat ng kanyang mga karapatan ayon sa batas sa ilang partiku-lar na kaso (batay sa Artikulo (810) ng Batas sa Paggawa).
- Maaaring hindi wakasan ng employer ang kontrata nang hindi binabayaran ang empleyado, ipinapaalam sa kanya, o binabayaran siya; maliban sa mga ipinaliwanag na kaso sa Artikulo (80) ng Batas sa Paggawa at sa kondisyon na, binibigyan siya ng pagkakataong tukuyin ang mga dahilan ng kanyang pagtanggap sa pagwawakas.
- Maaaring hindi wakasan ng employer ang serbisyo ng empleyado, dahil sa pag-kakasakit bago ang tinukoy na panahon ng bakasyon gaya ng itinakda sa Artikulo (117) ng batas, at ang empleyado ay may karapatang humiling na sumali sa kan-yang taunang bakasyon na may sakit. (Artikulo 82)

Mga Karapatan sa Expiration Employment Contract



Kung tinapos ng empleyado ang kontrata:

- Dapat abisuhan ng empleyado ang employer bago wakasan ang kontrata, kung ito ay para sa isang hindi tiyak na panahon, na may panahon na hindi bababa sa 60 araw, kung ang sahod ng empleyado ay binabayaran buwan-buwan, at hindi bababa sa tatlong araw sa iba. (Artikulo 75)
- Kung hindi sinusunod ng empleyado ang panahon ng paunawa, babayaran niya ang employer para sa panahon ng paunawa. (Artikulo 76)
- Binabayaran ang employer ng katumbas na halaga sa sahod ng empleyado sa panahon ng paunawa, kung hindi siya sumunod sa panahon ng paunawa sa hindi tiyak na kontrata. (Artikulo 77)
- Binabayaran ang employer ng halagang hindi bababa sa kanyang sahod sa loob ng dalawang buwan, kung tinapos ng empleyado ang kontrata sa isang ilegal na dahilan.
- Binabayaran ng employer ang empleyado ng end-of-service gratuity, na kinakalkula batay sa mga taon ng serbisyo at huling sahod na natanggap ng empleyado. (Artikulo 85)

Kung tinapos ng employer ang kontrata:

- Dapat abisuhan ng employer ang empleyado bago tapusin ang kontrata, kung ito ay para sa isang hindi tiyak na panahon, na may panahon na hindi bababa sa 60 araw, kung ang sahod ng empleyado ay binabayaran buwan-buwan, at hindi bababa sa tatlong araw sa iba. (Artikulo 75)
- Binabayaran ang empleyado ng halagang katumbas ng kanyang sahod sa panahon ng paunawa, kung hindi siya sumunod sa panahon ng paunawa sa walang tiyak na kontrata. (Artikulo 76)
- Binabayaran ang empleyado ng halagang hindi bababa sa sahod na dalawang buwan, kung winakasan ng employer ang kontrata sa isang ilegal na dahilan. (Artikulo 77)
- Pahintulutan ang empleyado na lumiban sa panahon ng paunawa para sa isang buong araw bawat linggo o walong oras sa loob ng linggo. (Artikulo 78)
- Binabayaran ng employer ang empleyado ng end-of-service gratuity, na kinakalkula batay sa mga taon ng serbisyo at huling sahod na natanggap ng empleyado. (Artikulo 84)

Ano ang katapusan ng pabuya sa serbisyo?



Ito ay isang materyal na halaga na ibinayad ng employer sa empleyado sa pagtatapos ng kontraktwal na relasyon at kinakalkula batay sa huling sahod na natanggap ng empleyado

Ang pagtatapos ng pabuya ng serbisyo ay kinakalkula tulad ng sumusunod:

Sa pagtatapos ng relasyon sa negosyo ay nagtatapos

- **Kalahating buwanang sahod:** para sa bawat isa sa unang limang taon.
- **Buwanang sahod:** para sa bawat taon kasunod ng unang limang taon.

(Artikulo 84)

Sa Pagbibitiw

- **Isang-katlo ng pabuya:** para sa isang serbisyo na hindi bababa sa dalawang magkakasunod na taon
- **Dalawang-katlo ng pabuya:** para sa isang serbisyo na hindi bababa sa limang magkakasunod na taon
- **Buong suweldo:** para sa serbisyo ng higit sa sampung taon

(Artikulo 85)

Mga pambihirang kaso na nararapat sa buong pabuya:

- Sinumang umalis sa trabaho bilang resulta ng isang force majeure na lampas sa kanyang kontrol
- Ang babaeng empleyado na nag-terminate ng kontrata sa loob ng 6 na buwan mula sa petsa ng kanyang kasal o tatlong buwan mula sa petsa ng panganganak

(Artikulo 87)

Kapag nag-expire na ang Employment Contract

- Kung ang parehong partido ay sumang-ayon para sa pagwawakas (nagbigay ng nakasulat na pahintulot ng empleyado)
- Kung ang tinukoy na panahon sa tinukoy na kontrata ay mag-expire.
- Batay sa pagnanais ng isa sa mga partido sa mga kontrata ng hindi tiyak na tagal, alinsunod sa Artikulo (75) ng batas na ito.
- Ang empleyado ay umabot na sa edad ng pagreretiro alinsunod sa mga probisyon ng Social Insurance Law, maliban kung ang parehong partido ay sumang-ayon na magpatuloy sa pagtatrabaho pagkatapos ng edad na ito.
- Force Majeure.
- Ganap na pagsasara ng pasilidad.
- Pagwawakas ng aktibidad kung saan nagtatrabaho ang empleyado, maliban kung napagkasunduan.
- Anumang ibang kaso na itinakda ng ibang batas.

(Artikulo 74)

Ang mga kaso kung saan maaaring wakasan ng employer ang kontrata nang walang pabuya o abiso o bayad sa empleyado

- Kung inatake ng empleyado ang employer, ang manager na namamahala, o isa sa kanyang mga superyor o subordinates sa panahon o dahil sa trabaho.
- Kung hindi ginampanan ng empleyado ang kanyang mahahalagang obligasyon na nagmumula sa kontrata sa trabaho o hindi sinunod ang mga lehitimong utos sa kabila ng babala sa sulat.
- Kung napatunayan na ang empleyado ay gumawa ng masamang pag-uugali ay lumalabag sa karangalan at katapatan.
- Kung ang empleyado ay nagnanais na magdulot ng materyal na pagkawala sa employer, sa kondisyon na ang employer ay ipaalam sa mga karampatang awtoridad ng aksidente sa loob ng dalawampu't apat na oras mula sa oras na malaman niya ang paglitaw nito.
- Kung napatunayan na ang empleyado ay gumawa ng panloloko para makuha ang trabaho.
- Kung ang empleyado ay nasa ilalim ng panahon ng pagsubok.
- Kung ang empleyado ay lumiban nang walang lehitimong dahilan nang higit sa tatlum-pung araw sa loob ng isang taon ng kontrata o labinlimang magkakasunod na araw, sa kondisyon na ang pagpapaalis ay nauunahan ng nakasulat na babala.
- Kung ilegal na ginamit ng empleyado ang kanyang posisyon.
- Kung ang manggagawang empleyado ang mga lihim ng trabaho.

(Artikulo 80)

Mga kaso kung saan ang empleyado ay maaaring umalis sa trabaho nang walang abiso habang pinapanatili ang lahat ng kanyang mga karapatan ayon sa batas

- Kung hindi tinutupad ng employer ang kanyang mga obligasyon sa empleyado.
- Kung ang employer o ang kanyang kinatawan ay nandaya sa panahon ng kontrata patungkol sa mga tuntunin at kundisyon ng trabaho.
- Kung ang empleyado ay itinalaga nang walang pahintulot niya ng isang trabaho na sa panimula ay naiiba sa trabahong napagkasunduan.
- Kung ang employer ay nakagawa ng marahas na pag-atake o imoral na pag-uugali sa empleyado.
- Kung tinatrato ng employer ang empleyado nang may kalupitan, kawalan ng katarungan o insulto.
- Kung may malubhang panganib sa lugar ng trabaho na nagbabanta sa kaligtasan at kalusugan ng empleyado, at ang employer ay hindi gumawa ng naaangkop na aksyon sa kabila ng kanyang kaalaman.
- Kung tinatrato ng employer ang empleyado ng hindi patas na pag-uugali upang mabayaran siya, sa kondisyon na maliwanag na siya ang nag-terminate ng kontrata.

(Artikulo 81)

Mga Paghahabla ng Mga Di-pagkakasundo sa Paggawa sa pagitan ng employer at ng empleyado

Kung sakaling lumitaw ang mga hindi pagkakaunawaan, ipinagbabawal ng Diyos, sa pagitan ng employer at ng empleyado, ang mga stakeholder ay maaaring humingi ng tulong sa (WIDI) platform, na isang electronic platform na kaakibat ng Ministry of Human Resources and Social Development, gayunpaman ang platform ay nagbibigay ng isang amicable settlement service, na siyang unang yugto ng pagsasaalang-alang ng kaso.

Hindi pinahihintulutan para sa employer, sa panahon ng pagsasaalang-alang ng kaso sa harap ng mga labor court, na baguhin ang wastong kondisyon ng trabaho bago magsimula ang mga pamamaraan, sa isang pagbabago na makakasama sa posisyon ng empleyado sa kaso.



Platform na Website

<https://www.mol.gov.sa/securessl/login.aspx>

Sahod



- Ang sahod ng empleyado at bawat halagang dapat bayaran sa kanya ay dapat bayaran sa opisyal na pera ng bansa.
- Obligado ang employer na magbayad ng sahod sa pamamagitan ng mga bangko sa kanilang mga tinukoy na petsa.

Mga Uri ng Sahod

- **Buwan-buwan:** Ito ay binabayaran isang beses sa isang buwan.
- **Araw-araw:** Ito ay binabayaran isang beses sa isang linggo.
- **Ayon sa Bahagi:** kung kailangan ng panahon ng higit sa dalawang linggo, ang empleyado ay tumatanggap ng bayad bawat linggo na proporsyonal sa natapos na bahagi, at kinukuha niya ang natitirang sahod sa ikalawang linggo ng paghahatid ng trabaho.

(Artikulo 90)

Oras ng trabaho

- Ang empleyado ay maaaring hindi aktwal na magtrabaho ng higit sa walong oras bawat araw, kung ang employer ay gumagamit ng pang-araw-araw na pamantayan, o higit sa apatnapu't walong oras bawat linggo, kung siya ay nagpatibay ng lingguhang pamantayan at ang aktwal na oras ng pagtatrabaho sa buwan ng Ramadan para sa Ang mga Muslim ay dapat bawasan sa hindi hihigit sa anim na oras bawat araw, o tatlumpu't anim na oras bawat linggo. (Artikulo 98)
- Maaaring tumaas ang oras ng pagtatrabaho sa siyam na oras para sa ilang kategorya ng mga empleyado o sa ilang industriya at mapanganib o nakakapinsalang trabaho. Ang mga kategorya ng mga empleyado, industriya at negosyong tinutukoy ay tinutukoy sa pamamagitan ng desisyon ng Ministro. (Artikulo 99)
- Aktwal na oras ng pagtatrabaho para sa mga bantay at tagapaglinis = labindalawang oras sa isang araw at binawasan sa sampung oras sa buwan ng Ramadan, upang ang lingguhang oras ng pagtatrabaho ay hindi lalampas sa apatnapu't walong oras, at tatlumpu't anim na oras sa buwan ng Ramadan para sa mga Muslim, maliban sa mga nagtatrabaho sa mga sibil at industriyal na security guard.
- Ang mga tinukoy na panahon para sa pahinga, panalangin at pagkain ay hindi kasama sa aktwal na oras ng trabaho. (Artikulo 102)

Kung ang empleyado ay nagdudulot ng anumang pinsala

Ang Employer ay maaaring:

- Kaltas mula sa kanyang sahod, sa kondisyon na hindi ito lalampas sa sahod ng limang araw sa bawat buwan.
- Ang tagapag-empleyo ay may karapatang magsampa ng karaingan kung kinakailangan, sa pamamagitan ng paghiling ng higit pa riyan kung ang empleyado ay magbabayad ng iba pang pera kung saan siya maaaring kolektahin.
- Ang hinaing ng alinmang partido ay nasa loob ng labinlimang araw ng negosyo, kung hindi, ang karapatan dito ay mawawala, at ang petsa ng karaingan ay magsisimula para sa employer mula sa petsa ng pagkatuklas ng insidente at para sa manggagawa mula sa petsa ng kanyang employer. (Artikulo 91)

Walang halaga ang maaaring ibawas sa sahod ng empleyado para sa mga espesyal na karapatan nang walang nakasulat na pahintulot, maliban sa mga sumusunod na kaso:

- Pag-refund sa mga pautang ng employer, sa kondisyon na ang bawas ay hindi lalampas sa 10% ng sahod.
- Mga kontribusyon sa social insurance at anumang mga kontribusyon na nararapat sa batas.
- Ang mga kontribusyon ng empleyado sa pondo ng pamumuhunan, at ang mga utang na utang sa pondo.
- Mga premium para sa anumang proyekto ng employer na magtayo ng mga bahay na may layuning pagmamay-ari ang mga ito para sa mga manggagawa o anumang iba pang benepisyo.
- Ang ipinataw na multa sa empleyado dahil sa mga paglabag na kanyang ginawa, pati na rin ang ibinawas na halaga mula sa kanyang mga napinsalang pinsala.
- Pagbabayad ng utang upang maipatupad ang anumang desisyon ng korte, sa kondisyon na, ang ibinawas buwan-buwan bilang kapalit nito ay hindi lalampas sa isang-kapat ng babayarang sahod sa empleyado, maliban kung kasama sa hatol ang iba pang mga utang at ang mga gastos na binayaran bago ang utang. (Artikulo 92)

Salahat ng kaso, hindi pinahihintulutan na ang porsyento ng mga ibinawas na halaga ay lumampas sa kalahati ng sahod ng empleyado, maliban kung napatunayan ng mga labor court na posibleng dagdagan ang porsyento na ito, o napatunayan na ang empleyado ay nangangailangan ng higit pa. higit sa kalahati ng kanyang sahod, at sa huling kaso na ito ang empleyado ay hindi binibigyan ng higit sa tatlong quarter ng kanyang sahod, anuman.

(Artikulo 93)

Bakasyon ng mga Pista at Okasyon



Eid Al Fiter Leave

4 na araw

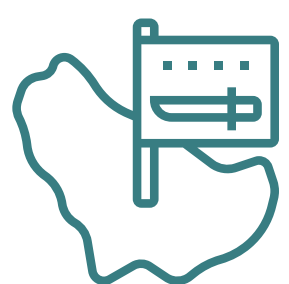
Magsisimula ito sa susunod na araw ng ika-29 na araw ng Ramadan, ayon sa kalendaryong Umm Al-Qura



Eid al-Adha holiday

4 na araw

Simula sa araw ng pagtayo sa Arafah



National Day holiday

isang araw

Nagsisimula ito sa unang araw ng Mezyan Tower, ayon sa kalendaryong Umm Al-Qura



Araw ng bakasyon sa asosasyon

isang araw

Sa ika-22 ng Pebrero ng bawat taon

Mga Artikulo: 112
(Artikulo sa Regulasyon 24)

Dahon – Empleyado

- Taunang bakasyon na may buong suweldo para sa isang panahon na hindi bababa sa 21 araw, at ito ay tataas sa isang panahon na hindi bababa sa tatlumpung araw, kung siya ay gumugol ng limang magkakasunod na taon sa serbisyo ng employer.
- Dapat magbakasyon ang empleyado sa taon ng kanyang karapatan, at hindi niya ito maaaring talikuran o tumanggap ng cash allowance bilang kapalit nito. (Artikulo 109)
- May karapatan siyang ipagpaliban ang kanyang bakasyon o mga araw nito para sa susunod na taon nang may pag-apruba ng employer.
- Siya ay may karapatan na tumanggap ng sahod para sa mga araw ng payable leave, kung siya ay umalis sa trabaho bago ito tamasahin. (Artikulo 110)
- Siya ay may karapatan sa mga sahod sa bakasyon para sa mga bahagi ng taon sa proporsyon sa kung ano ang ginastos niya dito sa trabaho. (Artikulo 111)
- Bawat empleyado ay may karapatang umalis nang may buong suweldo sa mga partikular na holiday at okasyon. (Artikulo 112)
- Maaari siyang magtamasa ng bakasyon nang walang bayad na may pahintulot ng employer, at ang kontrata sa pagtatrabaho ay itinuturing na suspendido sa panahon ng bakasyon, kung ito ay lalampas sa 20 araw, maliban kung magkasundo ang magkabilang panig. (Artikulo 116)
- Ang empleyado sa panahon ng bakasyon, ay maaaring hindi magtrabaho sa ibang employer. (Artikulo 118)
- Ang empleyado ay may karapatang umalis nang may buong suweldo sa loob ng 3 araw sa kaso ng isang bagong silang na bata.
- Siya ay may karapatan sa limang araw ng kanyang pagpapakasal.
- Pati na rin ang limang araw sa kaganapan ng kamatayan ng kanyang asawa, o isa sa kanyang mga ascendants o inapo. (Artikulo 113)
- Ang empleyado - kung ang tagapag-empleyo ay sumang-ayon sa kanyang kaugnayan sa isang institusyong pang-edukasyon o bago magpatuloy dito - ay may karapatan sa isang bakasyon na may buong suweldo upang umupo sa pagsusulit para sa isang hindi paulit-ulit na taon, ang tinukoy na tagal ng aktwal na bilang ng pagsusulit. Ngunit kung ang pagsusulit ay para sa isang paulit-ulit na taon, ang empleyado ay may karapatan sa hindi bayad na bakasyon para sa bilang ng mga aktwal na araw ng pagsusulit. Ang empleyado ay dapat bawian ng suweldo sa bakasyon, kung napatunayang hindi siya nagsagawa ng pagsusuri, nang walang pagkiling sa karapatan ng employer na managot para sa aksyong pandisiplina.
- Kung hindi makuha ng empleyado ang pag-apruba ng employer sa kanyang kaugnayan sa isang institusyong pang-edukasyon, maaari siyang kumuha ng pahintulot upang gawin ang pagsusulit para sa bilang ng mga aktwal na araw ng pagsusulit. (Artikulo 115)

Ang employer ay may karapatang humiling ng mga pansuportang dokumento para sa mga nabanggit na kaso

Payable Leaves sa mga babaeng nagtatrabaho

- Ang isang nagtatrabahong babae ay may karapatan sa isang maternity leave na may buong suweldo para sa isang panahon ng 10 linggo, na ibinabahagi niya ayon sa gusto niya, simula sa maximum na apat na linggo bago ang petsa ng panganganak at siya ay may karapatang mag-extend ng isang buwan nang walang magbayad.
- Kung sakaling siya ay nagsilang ng isang maysakit na bata o isang taong may espesyal na pangangailangan, at kung saan ang kondisyon ay nangangailangan sa kanya na samahan siya, siya ay may karapatan sa isang buwang bakasyon na may buong suweldo simula pagkatapos ng maternity leave, at siya ay may karapatan upang palawakin ang bakasyon nito para sa isa pang buwan na walang sahod. (Artikulo 151)
- Siya ay may karapatang magbakasyon ng apat na buwan at sampung araw para sa panahon ng paghihintay ng kamatayan (Udah) na may buong suweldo at may karapatan siyang palawigin ang bakasyong ito nang walang bayad, kung siya ay buntis hanggang siya ay manganak.
- Ang babaeng nagtatrabaho na hindi Muslim na namatay ang asawa, ay may karapatang umalis nang may buong suweldo sa loob ng labinlimang araw. (Artikulo 160)

Sick Leave

- Ang empleyado ay may karapatan sa isang sick leave na may buong suweldo para sa unang (30) araw at tatlong-kapat ng sahod para sa susunod na (60) araw at walang bayad para sa susunod na (30) araw sa parehong taon, ito man ay ang mga dahon ay tuloy-tuloy o pasulput-sulpot, at ang taon ay kinakalkula mula sa petsa ng unang sick leave. (Artikulo 117)
- Ang empleyado ay napinsala dahil sa kanyang trabaho, kung siya ay pansamantalang may kapansanan, ay may karapatan sa tulong pinansyal na katumbas ng kanyang buong sahod sa loob ng animnapung araw. Siya ay hindi karapat-dapat sa isang pinansiyal na pagsasaalang-alang na katumbas ng (75%) ng kanyang sahod para sa tagal ng kanyang paggamot.

Kung ang panahon ng paggamot ay umabot sa isang taon, o kung ito ay medikal na natukoy na ang kanyang paggaling, o ang kanyang katayuan sa kalusugan ay hindi nagbibigay-daan sa kanya na magtrabaho, ang pinsala ay dapat ituring na isang kabuuang kapansanan, at ang kontrata sa trabaho ay dapat matukoy at ang ang pinsala ay dapat bayaran. Ang employer ay walang karapatan na bawiin ang ibinayad niya sa nasugatan sa taong iyon. (Artikulo 137)

Dahon - Employer

- Maaaring tukuyin ng employer ang mga petsa ng taunang bakasyon alinsunod sa mga kinakailangan sa trabaho.
- Pag-abiso sa empleyado ng petsa ng kanyang taunang bakasyon, hindi bababa sa 30 araw. (Artikulo 109)
- Ang tagapag-empleyo ay may karapatang ipagpaliban ang bakasyon sa trabaho pagkatapos ng katapusan ng taon ng kanyang karapatan kung kailangan ng mga kondisyon sa trabaho, at para sa isang panahon na hindi hihigit sa 90 araw. (Artikulo 110)
- Ang employer ay may karapatang humiling ng mga sumusuportang dokumento sa mga kaso ng panganganak, pagkamatay, o kasal. (Artikulo 113)
- Ang employer ay may karapatang humiling mula sa empleyado, ang mga sumusuportang dokumento ng pagsusuri at patunay ng pagkakaroon ng pagsusuri. (Artikulo 115)
- Kung napatunayan ng employer na ang empleyado ay nagtrabaho sa ibang employer sa panahon ng isa sa mga itinakdang leave, maaari niyang bawian siya ng sahod para sa panahon ng bakasyon, o ibalik ang mga bayad sa panahon ng bakasyon na ito. (Artikulo 118)

Mahahalagang Karapatan at Pangkalahatang Tungkulin ng Babaeng Empleyado



- Dapat bigyan ng employer ang mga babaeng empleyado ng mga upuan para sa kanilang pahinga. (Artikulo 158)
- Ang bawat tagapag-empleyo na nag-empleyo ng limampung babaeng empleyado o higit pa, ay dapat magbigay ng angkop na lugar kung saan mayroong sapat na bilang ng mga yaya, upang alagaan ang mga anak ng mga babaeng nagtatrabaho, wala pang anim na taong gulang, kung mayroong sampung anak, o higit pa.
- Maaaring hilingin ng Ministro sa tagapag-empleyo na nagtatrabaho ng isang daang babaeng empleyado o higit pa, sa isang lungsod, na magtatag ng isang nursery sa kanyang sarili o sa pakikipagtulungan sa iba pang mga employer sa parehong lungsod, o kontrata sa isang kasalukuyang nursery upang alagaan ang mga bata ng mga babaeng empleyadong wala pang anim na taong gulang, sa panahon ng trabaho. Sa kasong ito, tinutukoy ng Ministro ang mga tuntunin at kundisyon na kumokontrol sa tahanan na ito, at tinutukoy din ang porsyento ng mga gastos na ipinapataw sa mga babaeng empleyado na nakikinabang sa serbisyong ito. (Artikulo 109)

Pagbubuntis at Kapanganakan

- Dapat tiyakin ng employer ang kinakailangang pangangalagang medikal para sa empleyado sa panahon ng pagbubuntis at panganganak. (Artikulo 153)
- Maaaring hindi tanggalin ng employer ang isang babaeng empleyado o babalaan siya sa pagtanggap sa trabaho habang siya ay buntis o nasa maternity leave, at kabilang dito ang panahon ng kanyang pagkakasakit na nagreresulta mula sa alinman sa kanila, sa kondisyon na ang sakit ay napatunayan ng isang aprubadong medikal na sertipiko, at ang panahon ng kanyang pagkawala ay hindi lalampas sa (isang daan at walumpung) araw bawat taon, maging tuluy-tuloy o pasulput-sulpot. (Artikulo 155)
- Ang babaeng nagtatrabaho, kapag siya ay bumalik sa trabaho pagkatapos ng maternity leave, ay may karapatang tamasahin ang isang panahon o mga panahon ng pahinga, na may layunin na pasusuhin ang kanyang bagong panganak, na ang kabuuan nito ay hindi hihigit sa isang oras bawat araw, bilang karagdagan sa ang mga panahon ng pahinga na ipinagkaloob sa lahat ng manggagawa, at ang panahong ito o mga panahon ay dapat kalkulahan mula sa aktwal na oras ng pagtatrabaho. Hindi ito pagbabawas ng sahod.
- Ipinagbabawal ang pag-empleyo ng babaeng nagtatrabaho pagkatapos ng panganganak sa anumang paraan sa loob ng anim na linggo kasunod nito, at may karapatan siyang palawakin ang bakasyon para sa karagdagang buwan na walang bayad. (Artikulo 154)

[hrsd_sa](#)

[hrsd_sa](#)



[hrsd_sa](#)