



Philippine Embassy  
**PHILIPPINE OVERSEAS LABOR OFFICE**  
Baabda, Lebanon

**DOCUMENTARY REQUIREMENTS FOR THE VERIFICATION OF EMPLOYMENT  
DOCUMENTS TO BE SUBMITTED TO THE PHILIPPINE OVERSEAS LABOR OFFICE**

**BALIK MANGGAGAWA - HOUSEHOLD WORKERS**

**Amount of Verification Fee to be paid to POLO - \$10.00**

- a. Completely filled – up Balik Manggagawa Information Sheet;
- b. Original notarized employment contract and have Apostille stamped from the Governor's Office;
- c. Certificate of employment with salary;
- d. Undertaking of the employer;
- e. Contingency Plan;
- f. Copy of worker's passport, valid at least six (6) months from the date of intended departure;
- g. Copy of worker's previous and valid/existing work permits;
- h. Copy of employer's passport or ID with signature; and
- i. Copy of the employer's airway bill shipment receipt for the documents to be sent back to Turkey

**Please note that:**

- Items b, c, d, e and f are downloadable;
- Item i (if ID is submitted) should be translated in English; and
- Items b to i should be submitted in three (3) sets – one (1) original and two (2) xerox/duplicate copies

Employment contracts of Overseas Filipino Workers who are going back to the same legal employers and have served a portion of their contracts are qualified as Balik Manggagawa, as evidenced by item g above.

For those OFWs who have already registered with the POEA and have secured their OECs, and will be going back to the Philippines and will be returning to the same legal employers and have to log in first to [bmonline.ph](http://bmonline.ph) to know if they are OEC exempt.

If not exempted, the workers have to submit again the above-mentioned documents.



**STANDARD EMPLOYMENT CONTRACT**  
For Filipino Household Service Workers

**STANDART İŞ SÖZLEŞMESİ**  
Ev hizmetlerinde çalışacak Filipinli işçiler için

This employment contract is executed and entered in by and between:  
*İşbu sözleşme aşağıda adı geçen taraflar arasında akdedilmiştir*

- A. Employer / İşveren: \_\_\_\_\_  
Address / Adresi: \_\_\_\_\_  
Civil Status / Medeni Hali: \_\_\_\_\_  
Contact No. / İletişim No: \_\_\_\_\_  
Passport No. / Pasaport No.: \_\_\_\_\_  
Date/Place of Issue / Verildiği yer ve tarih: \_\_\_\_\_
- B. Household Service Worker / Ev hizmetleri işçisi: \_\_\_\_\_  
Philippine Address / Filipinler Adresi: \_\_\_\_\_  
Civil Status / Medeni Hali: \_\_\_\_\_  
Contact No. / İletişim No: \_\_\_\_\_  
Passport No. / Pasaport No.: \_\_\_\_\_  
Date/Place of Issue / Verildiği yer ve tarih: \_\_\_\_\_

Voluntarily binding themselves to the following terms and conditions  
*Sözleşmenin tarafları aşağıda verilen hüküm ve koşullarla kendilerini bağlı kılarlar*

1. Site of Employment / İşyeri: \_\_\_\_\_
2. Contract Duration TWO (2) years commencing from the household service worker's departure from the point of origin to the site of employment / Sözleşme süresi, ev hizmetleri görevlisinin kendi ülkesinden iş yerine varışını müteakip iki (2) yıldır.
3. Basic monthly salary US\$ / Aylık maaş \_\_\_\_\_ Amerikan Doları
4. Work Hours: The household service worker shall be provided with continuous rest of at least twelve (12) hours per day / Çalışma saatleri: Ev hizmetleri işçisine günlük aralıksız en az 12 saat dinlenme süresi verilecektir.
5. Rest day: At least one (1) rest day (24 hours) per week / İstirahat günü: Haftada en az bir (1) gün (24 saat)
6. Free transportation to the site of employment and back to the point of origin upon expiration of contract or when contract of employment is terminated through no fault of the household service worker and or due to force majeure. In case of contract renewal, free round trip economy class air ticket shall be provided by the employer / İş akdinin sona ermesi veya ev hizmetleri işçisinin kusuru olmaksızın iş akdinin feshi halinde veya fors majör durumlarda, çalışanın işyerinden kendi ülkesine ücretsiz olarak dönüşünün sağlanması;

\_\_\_\_\_  
Signature of the Employer

\_\_\_\_\_  
Signature of the Worker

sözleşmenin yenilenmesi halinde işçinin ülkesine gidiş-dönüşü için ekonomi sınıfı uçak biletinin işveren tarafından temin edilmesi gerekmektedir.

7. The Employer shall furnish the household service worker, free of charge, separate suitable and sanitary living quarters as well as adequate food or food allowance as defined by relevant Turkish laws / İşveren ev hizmetleri işçisine, ilgili Türkiye mevzuatına uygun olarak ücretsiz bir şekilde, eşyası ile beraber şahsına ait bir uygun ve sağlıklı bir yaşam alanı temin etmenin yanısıra yeterli gıda ödeneği ayıracaktır.
8. Free emergency medical and dental services for the household service worker including facilities and medicine / Ev hizmetleri işçisinin, tesis ve ilaçlar dahil olmak üzere, ücretsiz olarak genel sağlık ve dişçilik hizmetlerinden yararlanması sağlanacaktır.
9. Employer should provide the Household Service Worker Vacation leave with full pay of not less than 14 calendar days for every year of service (per Article 53, Chapter 3 of the Turkish Labow Law 4857) to be availed of upon completion of at least one year of the contract / 4857 sayılı Türk İş Kanunu'nun 53. maddesi gereğince, iki yıllık sözleşme süresinin en az bir yılını tamamlamış olan ev hizmetleri işçisinin her yıl ondört (14) takvim gününden daha az olmayacak şekilde ücretli yıllık izin kullanması işveren tarafından sağlanacaktır.
10. The employer shall provide the household service worker with personal life accident medical and repatriation insurance with a reputable insurance company in the host country / İşveren, işçi için ev sahibi ülkenin güvenilir bir sigorta şirketiyle bireysel yaşam, kaza, sağlık ve ülkesine geri dönüş sigortası yapar.
11. The Employee shall have the following duties and responsibilities under this Contract / Bu sözleşmeye göre, işçi aşağıdaki görev ve sorumlulukları yerine getireceğini taahüt eder:
  - a.
  - b.
  - c.
  - d.
  - e.
12. The Employer is mandated to open a bank account in the name of his/her employer to which all the employees' salaries and benefits are to be deposited and recorded. This is stipulated in Article 32, Chapter 3 of the Turkish Labor Law 4857. / 4857 sayılı Türk İş Kanunu'nun 32. Maddesi uyarınca, işveren, işçinin maaşını ve diğer ödemelerinin kayıt altına alınması için, işçi adına açılacak bir banka hesabına yatırmakla yükümlüdür
13. The employer shall assist the household service worker in remitting a percentage of his/her salary through proper banking channels / İşveren ev hizmetleri işçisine maaşının belirli bir kısmının uygun banka kanalları aracılığıyla Filipinler'e gönderilmesine yardımcı olur.
14. Special Provisions / Özel hükümler:
  - a. The employer shall treat the household service worker in a just, respectful and humane manner. Physical violence, verbal or sexual abuse of the household service worker shall not be tolerated. / İşveren, ev hizmetleri işçisine saygılı, adil ve insan onuruna yaraşır şekilde davranacaktır. İşçiye hiçbir surette fiziksel şiddet kullanılamaz; sözlü ya da cinsel taciz uygulayamaz.
  - b. The household service worker shall work solely for the Employer in his immediate household. The employer shall not cause the worker to work in another residence or be

---

Signature of the Employer

---

Signature of the Worker

- assigned in any commercial industrial or agricultural enterprise. / İşçi, sadece sözleşmede belirtilen adreste ve sadece ev içi hizmetlerde istihdama yönelik işe alınacaktır. İşveren, hiçbir koşulda işçiden başka bir yerde çalışmasını talep etmeyecek, kendisini ticari veya tarımsal bir işte çalışmaya zorlamayacaktır.
- c. The employer shall not deduct any amount from the regular salary of the household service worker other than compulsory contributions prescribed by law. Such legal deduction must be issued a corresponding receipt. / İşveren, işçinin sözleşmede belirtilen maaşından herhangi bir kesinti yapamaz. Yasanın zorunlu kıldığı kesintiler olması halinde, yapılan kesintinin makbuzu işçiye teslim edilmelidir.
- d. The employer shall pay for the household service worker's work residence permit and exit re-entry visa and all recruitment costs and shall not seek reimbursement from the household service worker at any time / İşçinin çalışma izni veya yeniden giriş vizesi masrafları işveren tarafından karşılanacaktır.
- e. The Employer shall not hold or withhold the Household Service Worker's passport with or without his/her consent (Philippine Passport Act of 1996, R.A. 8239 and articles 109 and 148 of the 5237 numbered Turkish Criminal Code) / İşverenin, işçinin pasaportuna rızası olsun ya da olmasın el koyması hukuka aykırıdır. (1996 tarihli 8239 sayılı Filipinler Cumhuriyeti Pasaport Kanunu ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 109'uncu ve 148'inci maddelerine göre)
- f. The passport, work/residence permit of the household service worker shall remain in his/her possession at all times. / Ev hizmetleri işçisi, pasaportu ve çalışma vizesini daima kendisi muhafaza edecektir.
- g. No provisions of this contract shall be altered amended or substituted without the written approval of the Philippine Embassy or POEA. / İşbu sözleşmenin herhangi bir hükmü, Filipinler Büyükelçiliği'nin veya POEA'nın yazılı onayı olmaksızın değiştirilemez
15. In the event of death of the household service worker during the term of this contract his/her remains and personal belongings shall be repatriated to the Philippines at the expense of the employer. In case the repatriation of remains is not possible, the same may be disposed (buried, cremated or in accordance with the person's religious requirements) upon prior approval of the household service worker's next of kin or by the Philippine Embassy / İşbu sözleşme dönemi içerisinde ev hizmeti işçisinin vefat etmesi durumunda, cenazesinin ve şahsi eşyalarının Filipinler'e gönderilme masrafları işveren tarafından karşılanır. Cenazenin taşınmasının mümkün olmadığı durumlarda işçinin ailesinin veya Filipinler Cumhuriyeti Büyükelçiliği'nin onayı alındıktan sonra, merhumun cenaze işlemleri dini inancı doğrultusunda gerçekleştirilebilir.
16. Termination / İş sözleşmesinin feshi
- a. Termination by Employer: The employer may terminate the household service worker's contract of employment for any of the following just causes: serious misconduct, willful disobedience by the household service worker of the lawful orders of the employer, neglect of the household service worker of her duties, and violation of the laws of the host country, duly documented and validated. The household service worker shall shoulder the repatriation expenses in this case. / İşveren tarafından fesih: İşveren, sıralanan herhangi bir meşru sebepten ötürü iş akdini feshedebilir. İşçinin kendisine verilen işleri ihmal etmesi, ev sahibi ülke yasalarını ihlal etmesi veya işverenin hukuka uygun talimatlarını bilinçli olarak yerine getirmemesi veya yanlış yerine getirmesi. Söz konusu durumlarda ev hizmetleri işçisi ülkesine dönüş masraflarını kendisi karşılamakla mükelleftir.
- b. Termination by the household service worker. 1) Termination without cause - the household service worker may terminate the contract without cause by serving a written notice on the employer at least one month in advance. Without such notice the worker

---

 Signature of the Employer

---

 Signature of the Worker

shall shoulder her/his return transportation. 2) Termination for a just cause - the worker may also terminate the contract without serving any notice on the employer for any of the following: when the worker is maltreated by the Employer or by any member of his/her household, or when the employer violates the terms and conditions of this contract by committing any of the following acts: violation of the special provisions, deliberate non-payment of salary, physical molestation and physical assault. The Employer shall pay for the repatriation expenses as well as any compensation due the household service / *İşçi tarafından feshi: 1) Haklı sebep olmaksızın fesih: ev hizmetleri işçisi, işverene en az bir ay önceden yazılı olarak haber vermek kaydıyla haklı sebep göstermeksizin sözleşmeyi sonlandırabilir. Bu süreye riayet edilmediği takdirde işçi dönüş masraflarını karşılamakla yükümlüdür. 2) Haklı nedenle fesih: Ev hizmetleri işçisi, ö z e l h ü k ü m l e r i n ihlal edildiği, işveren tarafından kendisine veya ailesine iyi muamele edilmediği, maaşının ödenmediği, sözleşme şartlarına uygun davranılmadığı veya fiziki saldırı veya cinsel taciz gibi durumlarla karşılaşması halinde işverene herhangi bir bildirimde bulunmaksızın sözleşmeyi feshedebilir. Bu gibi durumlarda işçinin ülkesine dönüş masrafları işveren tarafından karşılanır.*

- c. Termination due to illness: Either party may terminate the contract on the grounds of illness, disease or injury suffered by the worker where the latter's continued employment is prohibited by law or is prejudicial to his/her health as well as to the health of the employer and his household. The repatriation expenses shall be shouldered by the employer. / *Hastalık sebebiyle fesih: Sözleşmenin taraflarından herhangi biri, işçinin kanunlar çerçevesinde belirtilen hastalık, yaralanma ve sıklık durumlarında iş göremez hale gelmesi veya işçinin durumunun işverene ve ailesine tesir edebileceğinin gözlemlendiği hallerde, sözleşmeyi feshedebilir. İşçinin ülkesine geri dönüş masrafları işveren tarafından karşılanır.*
17. Settlement of Disputes: In case of dispute between the household service worker and the employer the matter must be referred by either party to the Philippine Embassy which shall endeavor to settle the issue amicably to the best interest of both parties as appropriate. If the disputes remain unresolved the Embassy official shall refer the matter to the appropriate Labor Authorities of the host country for adjudication without prejudice to whatever legal action the aggrieved party may take against the other. / *Uyuşmazlıkların çözümü: Sözleşmenin taraflarından herhangi biri aralarında ortaya çıkabilecek anlaşmazlıkların çözümü hususunda Filipinler Cumhuriyeti Büyükelçiliği'ni bilgilendirilmelidir. Büyükelçilik ise her iki tarafın lehine olacak şekilde anlaşmazlığın sulh yoluyla çözümü için girişimde bulunacaktır. Büyükelçilik, anlaşmazlığın sulh yoluyla çözüme kavuşturulamaması halinde, yasal sürecin muhtemel sonuçları ile alakalı bir önyargı olmaksızın, ilgili dosyayı Çalışma Bakanlığı'na yönlendirecektir.*
18. In the event of war, civil disturbance or major natural calamity, the employer shall repatriate the worker to the Philippines at no cost to the worker. / *Savaş, doğal afet vb. durumlarda, işçinin Filipinler'e dönüş masrafları işveren tarafından karşılanacaktır.*
19. Other terms and conditions of employment shall be governed by the pertinent laws of the Philippines and the host country. Any applicable provision on labor and employment of the host country are hereby incorporated as part of this contract. / *İstihdam ile ilgili diğer hükümler, Filipinler ve ev sahibi ülkenin ilgili kanunları çerçevesinde düzenlenmiştir. Ev sahibi ülkenin çalışma ve istihdam ile ilgili yasal hükümleri bu sözleşmenin kapsamı dahilindedir.*
20. It is required for the Employee and Employer to both attend, together, the Post-Arrival Orientation Seminar (PAOS) that is to be conducted by the Philippine Embassy at least once every two-year contract period. Non-attendance may be grounds for the non-renewal of the contract and non-authentication of the contract by the Embassy Consular Section. / *Tarafların*

---

Signature of the Employer

---

Signature of the Worker

FORM A

iki (2) yıllık sözleşme süresi içerisinde Filipinler Cumhuriyeti Büyükelçiliği'ne müracaat ederek en az bir defa Oryantasyon Semineri'ne (PAOS) katılmaları zorunludur. Buna uyulmaması durumunda Filipinler Büyükelçiliği, Konsolosluk Birimi'nin sözleşmeyi yenilememe veya onaylamama hakkı vardır.

In witness thereof we hereby sign this contract on day of \_\_\_\_\_ at \_\_\_\_\_  
/ İşbu sözleşme yukarıda belirtilen hususlar çerçevesinde belirtilen tarihte ve yerde imzalanmıştır.

\_\_\_\_\_  
Signature of the Employer

\_\_\_\_\_  
Signature of the Worker

\_\_\_\_\_  
Witness  
Şahit

\_\_\_\_\_  
Witness  
Şahit

\_\_\_\_/\_\_\_\_/20\_\_\_\_

**PHILIPPINE OVERSEAS EMPLOYMENT ADMINISTRATION**  
 FILIPINLER DENİZAŞIRI İSTİHDAM İDARESİ

**SUBJECT: CONTINGENCY PLAN**

KONU: ACIL DURUM PLANI

GENTLEMEN:

YETKİLİ:

I, the undersigned, \_\_\_\_\_, wish to convey the following designated Contingency Plan related to the recruitment of Filipino worker \_\_\_\_\_ who shall employed under my sponsorship. This plan covers remedial measures that should apply in the event of any contingency (i.e. Natural Calamity, or Man made Disaster/War).

Ben, aşağıda imzası bulunan \_\_\_\_\_, hizmetimde çalışacak olan Filipinli işçi \_\_\_\_\_ ile alakalı aşağıdaki Acil Durum Planı'nı tebliğ ediyorum. Bu plan acil durumlarda (doğal afet veya savaş) alınacak iyileştirici tedbirleri kapsamaktadır.

- 1- In the course of any impending contingency, we shall strive our best to repatriate the employee to their point of origination as soon as possible via safe method of travel / *Yakında ortaya çıkması beklenen acil durumlarda, işçinin en güvenli seyahat yöntemi ile ülkesine geri gönderilmesi için elimden gelen çabayı göstereceğimi,*
- 2- If repatriation measures are not possible as prompted by the prevailing circumstances that may occur I shall provide continuous support to the employee (i.e. food, medical provision, clothing's and safe shelter) as well as ensure remittance of their salaries to their families including constant communication with the update of their living condition; and / *İşçinin ülkesine dönüşü için alınacak tedbirlerin ortaya çıkan koşullardan dolayı uygulanamaması durumunda, kendisine aralıksız olarak destek sağlayacağıma (gıda, sağlık ve giyim) ve işçinin Filipinler'de bulunan ailesiyle sürekli iletişimde olmasını sağlayarak, maaşının aileye havalesini temin edeceğimi, ve*
- 3- I shall provide personal accident insurance through a reputable insurance company in \_\_\_\_\_ in favor of the employee that will cover benefits for their beneficiaries during their employment. / *İşçiye çalışma süresi boyunca güvenilir bir sigorta kurumu aracılığıyla bireysel kaza sigortası yaptıracağımı,*

**AND BY VIRTUE OF THIS LETTER**, we pledge to give the employee a reasonable and justified treatment for his/her well-being in accordance with the job contract. / **BU MEKTUP MUCİBİNCE**, işçiye iş sözleşmesi çerçevesine uygun olarak makul ve haklı muamele edeceğimi taahhüt ediyorum.

**Employer name & Signature**

İşverenin ismi ve imzası



UNDERTAKING OF THE EMPLOYER FOR THE EMPLOYMENT OF  
A HOUSEHOLD SERVICE WORKER (HSW)  
EV HİZMETLERİ İŞÇİSİNİN İSTİHDAMI İLE İLGİLİ İŞVEREN TAAHHÜTNAMESİ

I, \_\_\_\_\_, with residence at \_\_\_\_\_  
(Name of Employer / İşverenin adı)

do hereby undertake the following in connection with the employment of Filipino household service worker (HSW) \_\_\_\_\_ in my household.  
(Name of Employee / İşçinin adı)

\_\_\_\_\_ adresinde mukim, ben, \_\_\_\_\_ isimli Filipinli ev hizmetleri işçisi (HSW) ile aramda yapılan iş sözleşmesi uyarınca aşağıdaki şartları yerine getirmeyi taahhüt ediyorum.

1. That upon arrival of the HSW, I will make her/him contact the Philippine Embassy by phone to confirm her arrival / HSW işyerine ulaştığında Filipinler Cumhuriyeti Büyükelçiliği'ne bilgi paylaşımı için telefonla ulaşmasını sağlayacağımı
2. That the HSW shall have custody of her/his passport/travel documents at all times / HSW'ye ait pasaport ve diğer seyahat belgelerinin daima kendi sorumluluğu altında muhafaza edileceğini
3. That the HSW shall be treated humanely by me and by the other persons staying at my house / HSW'ye şahsım ve evimde yaşayan diğer kişiler tarafından insana yakışır bir şekilde muamele göreceğini
4. That I shall provide the HSW with a separate sleeping room / HSW'nin şahsına ait bir yatak odası tahsis edileceğini
5. That the HSW shall be given a rest period of at least twelve (12) continuous hours daily / HSW'ye günlük aralıksız en az 12 saat dinlenme süresi verileceğini
6. That the HSW shall be made to work only in my residence as indicated in the contract / HSW'nin sözleşmede belirtildiği gibi sadece benim evimde çalıştırılacağını
7. That upon the request of the Philippine Embassy, the HSW shall be allowed to communicate with the Embassy via phone / Filipinler Cumhuriyeti Büyükelçiliği'nin talep etmesi halinde, HSW'nin telefon yoluyla elçilik ile görüşmesine müsaade edileceğini
8. That the HSW shall be allowed to freely communicate with her/his family in the Philippines or with the Philippine Embassy / HSW'nin gerek Filipinler'deki ailesi gerekse Filipinler Cumhuriyeti Büyükelçiliği ile serbestçe görüşmesine müsaade edileceğini
9. That I shall present in person the HSW to the Philippine Embassy when so required / İhtiyaç duyulduğunda HSW'yi Filipinler Cumhuriyeti Büyükelçiliğine bizzat getireceğimi
10. That I shall not make the HSW extend her contract or transfer to another employer without the verification and approval of the Philippine Embassy / Filipinler Cumhuriyeti

Signature of Employer  
İşverenin imi ve imzası

*Büyükelçiliği'nin onayı alınmaksızın HSW'nin iş sözleşmesinin uzatılmasına veya başka bir işverene transfer olmasına müsaade etmeyeceğimi*

11. That I shall appear in person before the Philippine Embassy, when so required / *Gerekli durumlarda Filipinler Cumhuriyeti Büyükelçiliği'ne bizzat geleceğimi*

12. That I shall notify the Philippine Embassy of any significant developments about the conditions and employment of the HSW including her/his repatriations / *HSW'nin genel durumu veya iş durumu ile alakalı önemli gelişmeler hakkında Filipinler Cumhuriyeti Büyükelçiliği'ni bilgilendireceğimi*

13. That I shall explain to the members of my household the foregoing undertaking and ensure that the undertakings are observed by them; and / *Hane halkını bu taahhütname hakkında bilgilendireceğimi ve onların da belirtilen şartlara uyulup uyulmadığını gözlemlemelerini sağlayacağımı*

14. That I shall assist the HSW in availing of benefits provided under the laws of my country / *HSW'nin vatandaşı olduğum ülke yasalarının tanıdığı haklardan yararlanmasını sağlayacağımı*

It is my undertaking that if any or all of the above undertaking are violated or not complied with, I will be subject to sanctions that are provided by the rules and regulations governing the employment of Filipino household service workers from the Philippines.

*Yukarıda belirtilen şartların tamamının veya bir kısmının ihlal edildiği veya yerine getirilmediği durumlarda Filipinli işçilerin çalışma kurallarını düzenleyen mevzuat çerçevesinde yaptırımlara tabi tutulacağımı taahhüt ediyorum.*

\_\_\_\_\_  
Signature of Employer / İşverenin imzası

\_\_\_\_\_  
Date / Tarih

## CERTIFICATE OF EMPLOYMENT

This is to certify that \_\_\_\_\_ started to work in our house on \_\_\_\_\_ as \_\_\_\_\_ under my personal sponsorship with a basic salary of \_\_\_\_\_ per month.

She is still working in our house and she is going home to the Philippines on \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ and will be coming back on \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_.

This Certificate of Employment is issued as an integral part of my employment contract submitted for verification to the Philippine Overseas Labor Office so I can secure the Overseas Employment Certificate from the Philippine Overseas Employment Administration.

Issued this day \_\_\_\_\_ of \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ at \_\_\_\_\_, Turkey.

-----  
NAME OF EMPLOYER and  
SIGNATURE OVER PRINTED NAME