

**Checklist of Requirements for Returning Workers Domestic Worker
(Balik-Manggagawa) from Lebanon**

Documentary Requirements	Instructions (to be arranged accordingly in 2 sets)
1. Balik-Manggagawa Information Sheet	The worker should properly fill-up the BM information sheet.
2. Notarized Employment Contract (NEC), with Undertaking and Contingency Plan (CP)	Employment Contract must be signed by the employer and worker in all pages and notarized. Undertaking and CP to be signed by the Employer
3. Worker's Passport	Must be valid at least six (6) months from the date of intended departure to Lebanon.
4. Certificate of Employment	Must be properly filled out and signed by employer
4. Worker's Work Permit (with English translation if it is in Arabic)	Must be valid until the worker returns to Lebanon and the translation should be done by any sworn translator
5. Worker's Residence Permit (with English translation if it is in Arabic)	Must be valid until the worker returns to Lebanon and the translation should be done by any sworn translator
6. Any copy of Employer's ID/ passport	ID/passport should have the signature of the employer same with the employment contract. If the employer submits his/her Lebanese ID, it should be translated to English

- Upon completion of all the requirements, scan and send to pololebanoneval@gmail.com for review and request for the schedule of appointment for processing and verification of employment contract.
- For further inquiries, please call POLO hotline at 71 418 657 (watsapp)

PAYMENT SCHEDULE

1. Contract Verification Fee, POLO	= \$ 10.00
2. Membership, OWWA	= 25.00
TOTAL	\$ 35.00

THIS FORM IS NOT FOR SALE
 USE BLACK OR BLUE PEN ONLY

DATE: _____

TIME RECEIVED	TIME RELEASED
BM EVALUATOR: _____	
BM ASSESSOR/CASHIER: _____	



**BALIK-MANGGAGAWA
 INFORMATION SHEET**

DO NOT WRITE ON THIS SPACE
 (For POEA, OWWA, Philhealth, Pag-Ibig Only)

CG No.: _____
 RFP nO.: _____
 Assessment No.: _____
 Assessed Amount:
 POEA: _____
 OWWA: _____
 PHILHEALTH: _____
 PAG-IBIG: _____

PERSONAL DATA

Last Name	First Name	Name Ext. (e.g. Jr.,III)	Middle Name
Passport No.: _____			
Birthdate: _____ / _____ / _____ <small>DD / MM / YYYY</small>		Sex: <input type="checkbox"/> Male <input type="checkbox"/> Female	<input type="checkbox"/> Single <input type="checkbox"/> Widower
Place of Birth: _____		<input type="checkbox"/> Married <input type="checkbox"/> Legally Separated / Annulled	
Home Address in the Philippines:			
	<small>Lot No. Block No. Phase No.</small>	<small>House No.</small>	<small>Street Name</small>
	<small>Municipality/City</small>	<small>Province</small>	<small>ZIP Code</small>
SSS No.: [] [] [] [] [] [] [] [] [] []	Pag-IBIG RTN/MID: _____		
Telephone/Celphone No. _____	Email Address: _____		
Mother's Full Maiden Name: _____			
Name of Spouse (if married):		<small>Last Name</small>	<small>First Name</small>
		<small>Last Name</small>	<small>First Name</small>
		<small>Middle Name</small>	<small>Middle Name</small>

CONTACT INFORMATION OF EMPLOYER

Name of Company/Employer: _____

Address of Employer: _____

Tel. No./Fax No./E-Mail Address: _____ Salary / Currency: _____

Position: _____ Contract Duration: _____

Date of last deployment from the Philippines: _____ Date of recent return/arrival to the Philippines: _____

LEGAL BENEFICIARIES / QUALIFIED DEPENDENTS

Children (20 years old and below) - Registered Birth Certificate; Non-Member Spouse - Registered Marriage Certificate; Parents (60 years old and above) - Senior Citizens Card and Registered Birth Certificate of Member (OFW)

Complete Name	Sex	Relationship of OFW to Dependent/s	Date of Birth
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

I hereby certify that the above statements are true and correct and that the above-named dependents have not been declared by my spouse / brother/sister.

 Worker's Signature Over Printed Name

FOR BM GROUP/AGENCY

Name of Agency: _____

 Approval of Authorized Agency Representative

EMPLOYMENT CONTRACT FOR LEBANON

For Filipino Household Service Workers

لخدمه عمن سيمس

مطلق بخدمه في منزل من اللبنانيين

This employment contract is executed and entered into by and between:

تم تنفيذ عقد العمل وأبرم في ما بين:

A. First Party (Employer)

أ. الطرف الأول (صاحب العمل)

Full name _____

الإسم الكامل

Nationality _____

الجنسية

Born in _____

مكان الولادة

Place of residence _____

محل الإقامة

Family Status _____

الوضع العائلي

Location of Register _____

مكان التسجيل

ID, Individual Registration Certificate _____

الهوية، إخراج قيد فردي

Address _____

العنوان

Telephone _____

رقم الهاتف

Mobile _____

رقم الخليوي

B. Second Party (Worker)

ب. الطرف الثاني (العامل/ة)

Full name _____

الإسم الكامل

Nationality _____

الجنسية

Passport Number _____

رقم جواز السفر

Date of Issue _____

تاريخ الإصدار

Date of Expiry _____

تاريخ انتهاء الصلاحية

Born in _____

مكان الولادة

Family Status _____

الوضع العائلي

Place of residence _____

محل الإقامة

Name of next of kin _____

إسم أحد الأقرباء

Address and Contact Numbers of next of kin _____

عنوان ورقم هاتف أحد الأقرباء

Whereas the Employer wishes to hire a qualified and competent person to work for him/her as a household service worker;

لما كان صاحب العمل يريد في توظيف شخص كفؤ وموحد للعمل لديه في الخدمة المنزلية

Whereas the Worker enjoys the aforementioned characteristics;

ولما كان العامل/ة يتمتع بالمصفات المذكورة أعلاه

Whereas both parties agreed on signing this contract in accordance with the principles and values of the Lebanese family;

ولما كان كل من الطرفين موافقين على التوقيع على هذا العقد وفقاً لمبادئ العائلة اللبنانية والقيم

Therefore both parties signed this contract mutually and voluntarily and hereby agree as follows:

بالتالي، وقع الطرفان على هذا العقد بالتراضي المتبادل واتفقا على ما يلي:

1. The preamble is an integral part of this contract.
2. The Employer agrees to hire the Worker as a House helper in their house in accordance with the provisions of this contract.
3. The Employer undertakes to pay to the Worker, at the end of each month his/her full salary of \$ _____ pursuant to a bank transfer with a written receipt to be signed by both parties.

- 1- إن المقدمة جزء لا يتجزأ من هذا العقد
- 2- يوافق صاحب العمل على توظيف العامل (ة) ليقوم بمهام عامل في الخدمة المنزلية في منزله وفقاً لأحكام هذا العقد.
- 3- يتعهد صاحب العمل بتلغ كامل الراتب الشهري الذي تبلغ قيمته \$ _____ للعامل (ة) في نهاية كل شهر بموجب تحويل مصرفي وإيصال خطي

Signature of HSW/ (العامل/ة)

Signature of Employer/صاحب العمل

4. The Worker undertakes to perform his/her work in a serious and sincere manner and to comply with the instructions of the Employer, taking into consideration the work rules, customs, ethics and the privacy of the house.
5. The employer undertakes not to employ the Worker in any other work. The employer further undertakes to employ the worker in his/her place of residence only.
6. This contract is valid for a period of two years to be renewed and signed on yearly basis.
7. This contract shall enter into effect on the date of departure of the Worker from the country of origin to Lebanon. The recruitment agency from the country of origin is responsible for the Worker during the Worker's travel from the country of origin to Lebanon. It is understood that at the end of this two-year contract, the Worker is not obliged to continue working even if the residence permit or work permit is still valid.
8. The worker concerned to the aforesaid capacity in accordance with the terms and provisions stated in this contract.
9. The Employer and the Worker shall both keep their own separate copies of the written receipts which must clearly state inter alia, the date of payment, the amount paid and the bank transfer details.
10. The Employer shall ensure that the worker is able to open a sole bank account in the name of the Worker in Lebanon, subject to Lebanese banking rules and regulations.
11. The Employer shall deposit the Worker's monthly salary from the first month of his/her employment, and not more than seven days from the salary due date.
12. The debit card, passbook or their equivalent document, as well as the deposit slip or proof of transfer, shall be given to the Worker and shall remain in his/her custody. The Employer shall likewise keep a copy of the deposit slip or proof of transfer.
13. The Employer shall ensure that the worker is able to withdraw and remit his/her salary to his/her designated beneficiary in the Philippines through banks or other formal channels once a month.
14. The Worker shall work for no more than eight (8) hours a day. If the worker resides within the employer's household, hours on call shall not exceed four (4).
15. The worker shall get at least 10 consecutive hours of rest at night and a minimum of two (2) hours of breaks during the day.
16. The employer undertakes to grant the worker a period of weekly rest of not less than 24 uninterrupted hours. If the worker resides in the house of the employer, he/she shall not be obliged to remain in the household or with household members during rest days.

- 4- يتعهد العامل/ة) بالقيام بعمله بجدية وبصدق وبالالتزام بتوجيهات صاحب العمل والأخذ في الاعتبار قواعد العمل والعادات والأخلاقيات وخصوصية المنزل.
- 5- يتعهد صاحب العمل بعدم استخدام العامل/ة) في أي عمل آخر. كما ويتعهد باستخدام العامل/ة) في مكان سكنه فقط.
- 6- هذا العقد صالح لمدة سنتين على أن يتم تجديده وتوقيعه على أساس سنوي.
- 7- يدخل هذا العقد حيز التنفيذ من تاريخ انطلاق العامل/ة) من موطنه إلى لبنان على أن تكون مسؤولية الانتقال من موطنه إلى لبنان على عاتق وكالة الاستقدام في موطنه. وعند انتهاء مدة عقد السنتين هذا، يكون العامل/ة) غير ملزم باستكمال العمل حتى ولو كانت الإقامة ورخصة العمل صالحتين.
- 8- وافق العامل/ة) على المهام المذكورة أعلاه وفقاً للشروط والأحكام المذكورة في هذا العقد. مرفوع من الطرفين.
- 9- على صاحب العمل والعامل/ة) أن يحتفظا بكل نسخة عن الإيصالات الخطية التي يجب أن يتضمن بوضوح تاريخ الدفع والمبلغ المدفوع بالإضافة إلى تفاصيل التحويل المصرفي.
- 10- على صاحب العمل ضمان إمكانية أن يفتح العامل/ة) حساب مصرفي باسمه في لبنان مع مراعاة الأحكام المصرفية اللبنانية.
- 11- ويجب أن يودع صاحب العمل أجرة عماله لا تزيد عن سبعة أيام من تاريخ انطلاق الراتب الراتب الشهري للعامل/ة) ابتداء من أول شهر من توظيفه.
- 12- يتوجب إعطاء العامل/ة) بطاقة سحب ودفق الحساب أو أي وثيقة معادلة بالإضافة إلى شهادة الإيداع أو أي دليل على التحويل المصرفي.
- 13- على صاحب العمل أن يضمن للعامل/ة) إمكانية سحب وتحويل راتبه إلى الشخص في الفلبين وذلك عبر البنوك أو أي قنوات رسمية أخرى مرة في الشهر.
- 14- لا يجب أن يعمل العامل/ة) أكثر من 8 ساعات في اليوم وإذا كان العامل/ة) يعمل في منزل صاحب العمل، لا يجب أن تزيد ساعات الاستعداد الإجمالي عن 4 ساعات.
- 15- على العامل/ة) أن يحصل على 10 ساعات متتالية من الراحة في الليل وساعتين استراحة على الأقل خلال النهار.
- 16- يتعهد صاحب العمل بتوفير عطلة أسبوعية للعامل/ة) لا تقل مدتها عن 24 ساعة متواصلة. إذا كان العامل/ة) يقيم في منزل صاحب العمل، لا يمكن إجباره على البقاء في المنزل أو مع أفراد المنزل خلال أوقات عطلته.

17. The employer further undertakes to grant the worker a yearly vacation of fifteen (15) days - the conditions of the use of which shall be defined by both parties. If the worker chose not to avail of his/her vacation leave, the employer shall pay the monetary equivalent at the end of each year of employment.
18. The employer shall bear the cost of transportation including airfare to the site of employment and back to point of origin upon the expiration of the contract and ensure the worker's timely repatriation.
19. The employer undertakes to meet the requirements of decent work and fulfill the worker's needs, including food, clothing, adequate heating and cooling as part of the worker's accommodation with which his/her dignity and right to privacy are respected.
20. The worker has the right to a sick leave based on a medical report for half a month with full salary and a month with half salary. The employer shall ensure that the worker has the means to secure the required medical report.
21. The employer shall ensure the safety of the worker in the conduct of her work and shall not ask the worker to perform dangerous tasks.
22. If the worker suffers from sickness derived from his/her services and work-related injuries, the worker has the right to additional sick leaves with full salary for the entire period of her illness or injury.
23. The employer undertakes to obtain a residence permit and work permit for the worker in accordance with the rules and regulation at his own expense. The employer also undertakes to renew them for so long as the worker works for his/her.
24. The worker shall ensure that she renews her passport six months prior to the expiry of her residence permit to avoid any delays in the renewal of her residence and work permits. The employer shall ensure that the worker has the means to perform this task. Otherwise, the employer shall be responsible for any penalties that may be incurred due to the delay in the renewal of the worker's residence permit or work permit.
25. The employer shall respect the worker's right to privacy and to her personal belongings. The worker's passport, residence permit, work permit and copy of this contract shall remain at all times in the possession of the worker.
26. The employer shall ensure that the worker has access to information materials approved by the Lebanese and Philippine governments, on the worker's rights and obligations in Lebanon.
27. The employer undertakes to provide the worker with an insurance policy from a company recognized in Lebanon in accordance with the conditions prescribed by the ministry of labor.
28. The insurance policy shall also cover the repatriation of the worker's remains and personal belongings to his/her country of origin in case of
- 17- كما يتعهد صاحب العمل بمنح العامل/ة إجازة سنوية خمسة عشر (15) أيام وتحدد شروط استخدام هذه الإجازة بين الطرفين إذا اختار العامل/ة عدم الاستفادة من هذه الإجازة السنوية، على صاحب العمل أن يدفع المقابل النقدي لهذه الإجازة في نهاية كل سنة من التوظيف.
- 18- على صاحب العمل أن يتحمل كلفة النقل بما في ذلك السفر إلى موقع العمل والعودة إلى نقطة الأصل عند انتهاء العقد وضمن ترحيل العامل/ة في الوقت المحدد.
- 19- يتعهد صاحب العمل بالوفاء بمتطلبات العمل اللائق وبثبوتة احتياجات العامل/ة بما في ذلك الطعام والملابس والتدفئة والتبريد اللازمين كجزء من إقامة العامل/ة واحترام كرامته وحقه في الخصوصية.
- 20- للعامل/ة الحق في إجازة مرضية استناداً إلى تقرير طبي مدة نصف شهر براتب شهري كامل ومدة شهر بنصف راتب شهري. على صاحب العمل ضمان أن يكون لدى العامل/ة الوسائل اللازمة للحصول على التقرير الطبي المطلوب.
- 21- على صاحب العمل ضمان سلامة العامل/ة خلال مراقبته عنده ولا يجب أن يطلب من العامل/ة القيام بمهام خطيرة.
- 22- إذا كان العامل/ة يعاني من مرض بسبب خدمته أو من إصابات من جراء عمله، له الحق في إجازات مرضية إضافية براتب كامل طوال فترة المرض أو الإصغاء.
- 23- يتعهد صاحب العمل بالحصول على إقامة ورخصة عمل للعامل/ة وفقاً للوائح واللائحة وعلى كلفته. كما ويتعهد صاحب العمل بتجديدهما طالما أن العامل/ة يعمل لديها.
- 24- على صاحب العمل ضمان تجديد جواز سفر العامل/ة قبل ستة أشهر من تاريخ انتهاء صلاحية الإقامة بنمط لاني، التأخير في تجديد الإقامة ورخصة العمل على صاحب العمل ضمان أن العامل/ة يمتلك الوسائل الكافية للقيام بذلك. وإذا لم يكن صاحب العمل مسؤولاً عن أي غرامات قد تنتج من جراء التأخير في تجديد إقامة العامل/ة ورخصة عمله.
- 25- على صاحب العمل احترام حق العامل/ة في الخصوصية وإلى الممتلكات الخاصة. يجب أن يمتلك العامل/ة على الدوام جواز سفره وإقامته ورخصة عمله وأنسخة من العقد.
- 26- على صاحب العمل ضمان حصول العامل/ة على المعلومات المرفقة عليها من الحكومتين اللبنانية والفلبينية حول حقوق العامل/ة وواجباته في لبنان. ويتعهد صاحب العمل بطبع العامل/ة بوليفة التأمين صحية من شركة معترف بها في لبنان وفقاً للشروط الموضوعه من وزارة العمل.
- 28- على بوليفة التأمين أن تغطي تكاليف ترحيل جثمان العامل/ة مع ممتلكاته الخاصة إلى بلده في حالة

Signature of HSW/ العامل/ة (ع)

Signature of Employer/ صاحب العمل

death as soon as legally possible and without undue delay. In case the repatriation of remains is not possible, the same may be disposed of after obtaining the approval of the worker's next of kin or by the Philippine embassy.

29. There should be no restrictions on the worker's religious practices and correspondence, including but not limited to calls and SMS, through the worker's own cell phone, during break times and hours on call.
30. The Worker has the right to receive telephone calls and letters addressed to him/her. The Employer shall let him/her call his/her family at least once a month on the Employer's expense. Other phone calls made should be paid by the Worker himself/herself.
31. The Employer shall be entitled to terminate this contract in the following cases:
a. Serious misconduct or wilful disobedience by the worker of the lawful orders of the employer or a member of his/her family after such has been satisfactorily proven by the Employer.
b. In case the Worker commits an act that is punishable by Lebanese laws in accordance with a court judgment.
In such cases, the Worker shall be obliged to pay the price of the return ticket to his/her country of origin.
32. The Worker shall be entitled to terminate the contract, with the Employer taking full responsibility, in the following cases:
a. If the Worker is physically abused, mal-treated, assaulted, sexually abused or harassed, threatened and verbally or psychologically abused by the Employer, any member of his/her family or any resident of his/her house after such has been satisfactorily proven by the Worker.
b. If the Employer employs the Worker under a capacity other than that under which he/she had been recruited without his/her written consent.
c. If the Employer commits any delay in payment.
d. If the Employer violates any of the terms of this contract, which includes, but not limited to, any undue delay in the payment of the Worker's salary.
In such cases, the Employer shall be obliged to return the Worker to his/her country and to pay the cost of the travel ticket.
33. The Employer may terminate the contract without cause by serving a written notice to the Worker at least one month in advance. The Employer shall shoulder the cost of the Worker's repatriation.
34. The Worker may terminate the contract without cause by serving a written notice to the Employer at least one month in advance. The Worker shall shoulder the cost of his/her repatriation.
35. Either party may terminate this contract on the ground of illness, disease or injury suffered by the Worker, where the latter's continued employment

الوفاء حتماً يصبح الترحيل ممكناً قانونياً وبدون تأخير. في حال كان ترحيل الجثمان غير ممكن، يجوز التصرف بالجثمان بعد الحصول على موافقة أحد الأقرباء الممل (ة) أو السفارة اللبنانية.

- 29- يجب الا تفرض اي قيود على ممارسات العامل(ة) الدينية أو على مراسلاته التي قد تتضمن على سبيل المثال الاتصالات الهاتفية والرسائل النصية المباشرة من هاتف الممل(ة) الخليوي خلال ساعات الاستراحة وساعات الاستعداد الاحتياطي.
- 30- يحق للعامل(ة) تلقي الاتصالات الهاتفية والرسائل المرسلة إليه. ويجب أن يسمح له صاحب العمل بالاتصال بعائلته مرة في الشهر على الأقل على نفقة صاحب العمل أي المصروفات إنفاقه تجزئاً تكون على نفقة الممل(ة).
- 31- يمكن لصاحب العمل فسخ العقد في الحالات التالية:
أ. سوء سلوك جسيم أو عصيان متعمد من قبل العامل(ة) لأوامر صاحب العمل بشكل واضح.
ب. إذا ارتكب العامل(ة) عملاً تعاقب عليه القوانين اللبنانية المبرحة الإجراء وفقاً لحكم صدر عن محكمة في هذه الحالات، ويكون العامل(ة) ملزماً بتفاد ثمن تذكرة العودة إلى موطنه.
- 32- يحق للعامل(ة) إنهاء العقد وتكامل صاحب العمل المسؤولية بالكامل، في الحالات التالية:
أ. إذا تعرض العامل(ة) للإساءة الجنسية، وسوء المعاملة والإكراه والتعويض والإكراه الجنسي والتهميش والإساءة الظلمة والنسوية عن قبل صاحب العمل أو أي فرد من أفراد عائلته أو أي شخص في منزله وإذا أهدم العامل(ة) بشكل واضح.
ب. إذا تكلف صاحب العمل العامل(ة) بعمال غير المرغوب في استغلاله من أيديهم وبدون موافقته المسبقة.
ج. إذا قام صاحب العمل بأي خصم في الراتب.
د. إذا أهدم صاحب العمل أي من أحكام هذا العقد بما في ذلك أي تأخير في دفع راتب الممل(ة) الشهري.
في هذه الحالات يكون صاحب العمل ملزماً بإعادة العامل(ة) إلى بلده ودفع ثمن تذكرة السفر.
- 33- يمكن لصاحب العمل إنهاء العقد بدون سبب غير إعطاء إشعار خطي لصاحب العمل قبل شهر على الأقل. ويكون صاحب العمل ملزماً بتغطية تكاليف ترحيل العامل(ة).
- 34- يمكن للعامل(ة) إنهاء العقد بدون سبب غير إعطاء إشعار خطي لصاحب العمل قبل شهر على الأقل. ويكون الممل(ة) ملزماً بتغطية تكاليف الترحيل.
- 35- يمكن لأي من الطرفين إنهاء هذا العقد بسبب مرض أو إعاقة أو إصابة يعاني منها العامل(ة) وبحيث يكون استكمال عمل هذا الأخير محظوراً بموجب القانون أو

Signature of HSW/ العامل(ة)

Signature of Employer/ صاحب العمل

- is prohibited by law or is prejudicial to the Worker's health as well as to the health of the Employer or his/her household. The repatriation expenses shall be shouldered by the Employer.
36. In case of dispute between the Employer and the Worker, the matter must be referred by either party to the Lebanese Ministry of Labor or to the competent Lebanese court to claim any rights and/or compensation. The Worker has the right to request the presence of a translator and/or a representative from the Embassy of the Worker.
37. Either party may also choose to initially refer the matter to the Embassy of the Worker which shall endeavor to settle the issue amicably to the best interest of both parties. If the dispute remains unresolved, the Embassy shall refer the matter to the appropriate Lebanese authorities for adjudication and/or resolution, if requested by the Worker.
38. The Employer shall ensure the immediate repatriation of the Worker at the Employer's expense, in the event of war, civil disturbance or major natural calamity. This contract may be renewed only upon the mutual agreement of the Worker and the Employer.
39. In case the Worker desires to continue working with the Employer after the expiry of the 2-year contract without returning to his/her country of origin for a vacation, the Worker is entitled to an additional one-month salary for every year the contract is renewed.
40. Payment of the additional one-month salary shall be made upon the completion of one year of service in line with the one-year renewal of the contract.
41. This contract has been drawn up before the Notary Public in Arabic and English under three duplicate copies. Both texts have equal authoritative effect and are signed by both parties. In case of discrepancy between the two versions, the prevailing text is the text written in English.
- The Employer and Worker shall each receive their own copy.
In witness whereof, the parties have signed this contract
- ON _____ AT _____
- يُحظر بصحة العمل (ة) أو بصحة صاحب العمل أو أي من أفراد عائلته. ويتكفل صاحب العمل بتغطية كافة تكاليف الترحيل.
- 36- في حال نشوب خلاف بين صاحب العمل والعمال/ة، يجب أن تعال المسألة من قبل أي من الطرفين إلى وزارة العمل اللبنانية أو إلى المحكمة اللبنانية المختصة للمطالبة بأي حقوق أو تعويضات. يحق للعمال/ة طلب حضور مترجم من سفارته وأو ممثل عن سفارته.
- 37- يحق لأي من الطرفين اختيار إحالة المسألة إلى سفارة العامل/ة التي يجب أن تسعى إلى حل المسألة ودياً لمصلحة الطرفين. وإذا بقي الخلاف مستمراً، تحيل السفارة المسألة إلى السلطات اللبنانية المختصة للبت فيها وإيجاد حل، بناء على طلب العامل/ة.
- 38- على صاحب العمل أن يضمن ترحيل العامل/ة القوري في حال نشوب الحرب أو الإضرابات المدنية أو حصول كارثة طبيعية كبيرة، ويكون الترحيل على نفقة صاحب العمل. يمكن تجديد هذا العقد بناء على الاتفاق المتبادل بين العامل/ة وصاحب العمل فقط.
- 39- إذا كان العامل/ة يرغب بإكمال العمل لدى صاحب العمل بعد انتهاء صلاحية عقد الستين بدون العودة إلى بلده لإمضاء عطلة، يحق للعمال/ة براتب شهر إضافي عن كل سنة تجديد لهذا العقد.
- 40- يتم تمديد هذا الراتب الشهري الإضافي عند استكمال مدة السنة لتجديد العقد.
- 41- حُرر هذا العقد باللغة العربية والإنكليزية أمام الكاتب العدل على ثلاث نسخ. النسخون القانوني نفسه وهما مؤلفان من الطرفين. في حال بروز أي تناقض بين النسختين فإن النص الصادر هو النص الصادر هو النص الإنجليزي.
- كل من صاحب العمل والعمال/ة يحصلان على النسخة الخاصة بهما.
إثباتاً لما تقدم، وقع الطرفان على هذا العقد بتاريخ _____ في _____

Signature of HSW/ (العمال/ة)

Signature of Employer/صاحب العمل

CERTIFICATE OF EMPLOYMENT

This is to certify that _____ (*name of worker*) started to work in our house on _____ (*date*) as _____ (*position / work*) under my personal sponsorship with a basic salary of _____ (*in USD*) per month.

He / She is still working in our house and is going home to the Philippine to take her vacation on _____ (*date*) and will be coming back on _____ (*date*).

This Certificate of Employment is issued as an integral part of employment contract submitted for verification to the Philippine Overseas Labor Office (POLO) so he/she can secure an Overseas Employment Certificate (OEC).

Issued this _____ day of _____ 20__ at _____.

Name of Employer
(*Signature over printed name*)



Philippine Embassy
PHILIPPINE OVERSEAS LABOR OFFICE
Baabda, Lebanon

UNDERTAKING BY THE EMPLOYER OF DOMESTIC WORKER

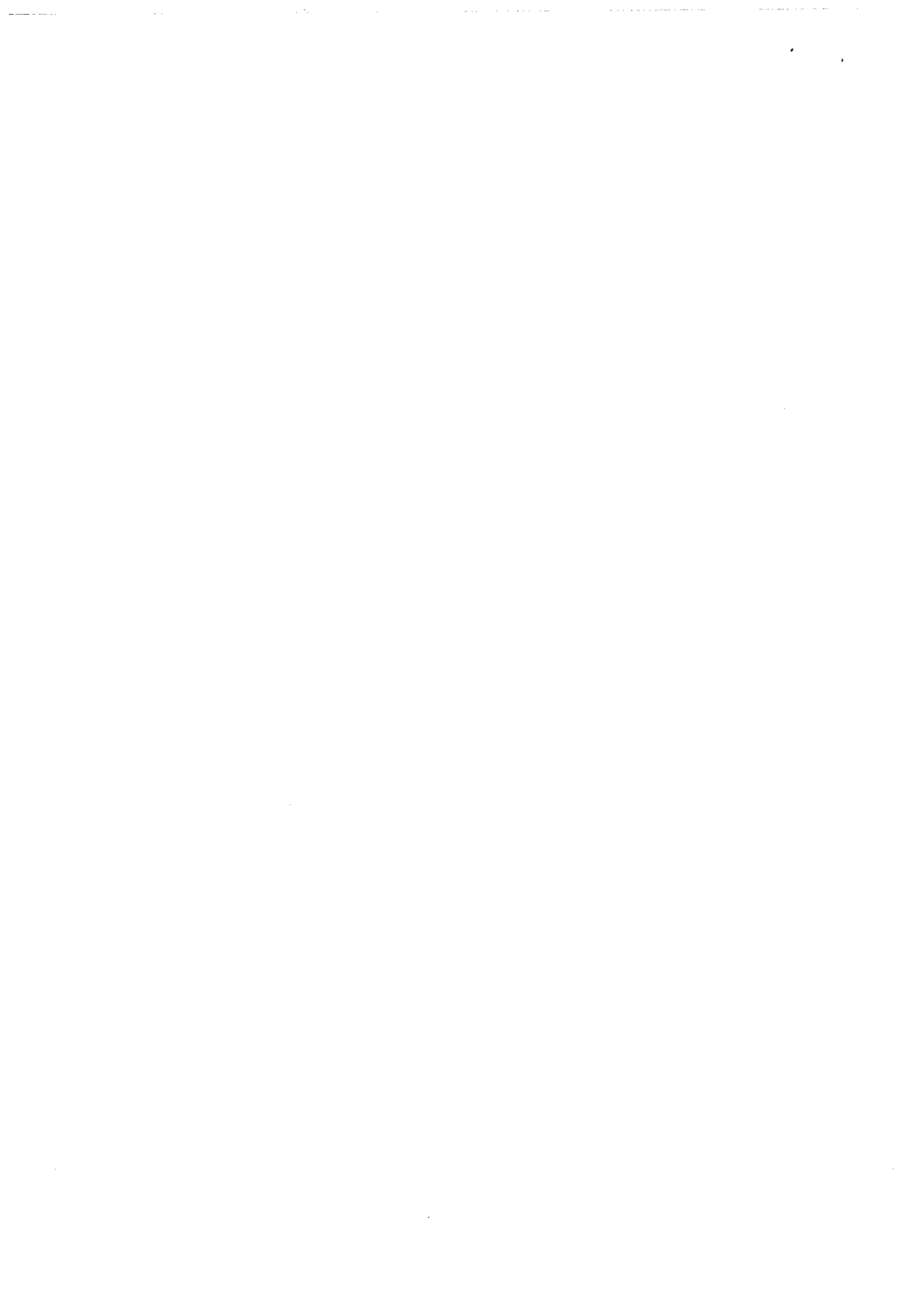
I, _____, with residence and postal address
at _____, employer of OFW
_____ solemnly promise to undertake the following:

1. That I shall bring her/him for registration at the Philippine Embassy;
2. That she/he shall be made to work in my residence only and shall be treated humanely by me and other persons staying at my house;
3. That she/he shall be given rest day, separate sleeping quarters and given rest period of at least eight (8) continuous hours daily;
4. That she/he shall be allowed to freely communicate with her family in the Philippines at reasonable time of the day or night;
5. That she/he shall be permitted to communicate with the Embassy when needed and shall have custody of her passport at all times;
6. That I shall not make her/him extend her/his contract or transfer to another employer without informing the Philippine Overseas Labor Office (POLO) Embassy and shall present her/him at the POLO when so required;
7. That in case of misunderstanding between her/him and myself, I shall consult the Labor Attaché of the POLO of the Philippine Embassy; and
8. That I shall notify the POLO of the Philippine Embassy of any significant developments about her/his health condition and employment if any, including her repatriation.

Signature of Employer: _____

Contact numbers: Mobile _____; Tel. _____; Fax _____

Email: _____





Philippine Embassy
PHILIPPINE OVERSEAS LABOR OFFICE
Baabda, Lebanon

Administrator BERNARD P. OLALIA
Philippine Overseas Employment Administration
EDSA cor Ortigas Avenue, Mandaluyong City
Philippines

SUBJECT: CONTINGENCY PLAN

Dear Administrator Olalia:

Please be advised that in the course of any impending contingency (i.e., natural calamity, man-made disaster/war), I shall strive my best to repatriate my worker, _____ who is working in my house to her point of origin the soonest time possible via safe course travel.

If repatriation measure is not possible as prompted by prevailing circumstances that may occur, I shall provide her continuous support (food, medical, clothing and safe shelter) and will constantly communicate the status of his/her living conditions with the Philippine Labor Office (POLO) of the Philippine Embassy and with her/his family.

AND BY VIRTUE OF THIS LETTER, I pledge to give her/ him a reasonable and justified treatment.

Very truly yours,

EMPLOYER'S NAME/SIGNATURE

