



## EMPLOYMENT CONTRACT

## عقد العمل

This employment contract is executed and entered into by and between

تم إبرام هذا العقد بين كل من:

### A. EMPLOYER: Awtad Company

Office 407, fourth floor, Al-Muaiqilia Commercial Center - Al-Deira District, Riyadh. P.O. Box 12262, and CR no. 1010295661 Tel No. 0114115500

### أ- صاحب العمل: شركة أوتاد العقارية

العنوان مكتب 407 الدور الرابع بمركز المعقليات التجارية - حي الديرة الرياض ص. ب. 12262، سجل التجاري: 1010295661، رقم: 0114115500

### B. Represented in the Philippines by:

### ب- ممثل عنه في الفلبين:

Name of Agency: Fors International Inc

اسم مكتب الاستقدام: Fors International Inc. y

Address: Ground Floor Henson Bldg. 1549 A. Mabini Street, Ermita Manila  
Tel No. 53107173

العنوان: Ground Floor Henson Bldg. 1549 A. Mabini St. Ermita 2 Manila

هاتف رقم: 53107173

And

### C. Employee: SARHA P. KOTOH

Civil Status: SINGLE

Passport No: P6554846B

Date & place of issue: 24 MAR 2021 / DFA ZAMBOANGA

Address: Tumahubong Sumisip, Basilan Province

Voluntarily binding themselves to the following terms and conditions:

### ج- الموظف:

الجنسية: فلبينية، رقم الجواز:

تاريخ ومكان الإصدار:



وقد التزم الطرفان طواعيةً بالأحكام والشروط التالية:

1. Site of Employment: Riyadh
2. Contract Duration: 2 years commencing from Employee's departure from the point of origin to the site of employment.
3. Employee's Position: CLEANER
4. Monthly Salary: SAR 1,500.00
5. Working Hours: 48 hours per week
6. Overtime Pay:  
For work over regular working hours: X 150%  
For work on designated rest days and holidays:  
As per Saudi Labor Law

### 1- موقع العمل: الرياض

2- مدة العقد: سنوات ابتداءً من مغادرة الموظف من نقطة المنشأ إلى موقع التوظيف.

### 3- مهنة الموظف:

4- الراتب الشهري:

ساعات العمل الأسبوعي 48 ساعة في الأسبوع

6- الأجر الإضافي:

للعمل الإضافي بعد ساعات العمل الرسمية: 150%

للعمل الإضافي في أيام الراحة والعطلات المعينة: حسب نظام العمل

السعودي



### 7- إجازة مدفوعة الأجر بالكامل:

- a) Vacation Leave: 21 days per year
- b) Sick leave: As per Saudi Labor Law.

أ) الإجازة السنوية: 21 يوم لكل سنة

ب) الإجازة المرضية: حسب نظام العمل السعودي

1.



8. Free transportation to the site employment and in the following cases, free return transportation to the port of origin:

- Expiration of contract
- Termination of the contract by the Employer without just cause
- If the Employee is unable to continue to work due to work connected or work aggravated injury or illness
- Force majeure
- In such other cases when contract or employment is terminated through no fault of the Employee.

8- توفير النقل المجاني إلى موقع العمل وكذلك العودة إلى القليين مجاناً في الحالات التالية:

- عند انتهاء العقد.
- عند إنهاء العقد من قبل صاحب العمل دون سبب مشروع.
- إذا كان الموظف غير قادراً على مواصلة عمله بسبب إصابة أو مرض يتعلق بالعمل.
- القوة القاهرة
- في الحالات الأخرى التي يتم فيها إنهاء العقد بسبب لا يرجع للموظف.

9. Free food or food allowance and free suitable housing.

10. Free emergency medical and dental services and facilities including medicine.

11. Workmen's compensation benefits for service-connected illness or injuries or death in accordance with the pertinent laws of the Kingdom of Saudi Arabia.

12. In the event of death of the Employee during the terms of this agreement, his 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 of upon prior approval of the Employee's next of kin and/or by the Philippine Embassy/Consulate nearest the jobsite.

13. The Employer shall assist the Employee in remitting a percentage of his salary through the proper banking channel or other means authorized by law.

14. Termination: Neither party may unilaterally cancel the contract except for legal, just and valid cause(s):

9- طعام مجاني أو بدل اعاشة وسكن مجاني مناسب.

10- خدمات وتسهيلات طبية طارئة مع علاج الأسنان شاملة الأدوية.

11- عوائد تعويض العمال عن الإصابات والأمراض والوفاة المتصلة بالخدمة وفقاً للأنظمة السعودية ذات الصلة.

12- في حالة وفاة الموظف خلال فترة هذا العقد يتم ترحيل جثمانه وأمتعته الشخصية إلى القليين على حساب صاحب العمل. إذا تعذر ترحيل الجثمان فيمكن التصرف فيه بموجب موافقة مسبقة من أقرب الأقارب للموظف أو من أقرب سفارة أو قنصلية فلبينية من موقع الوظيفة.

13- يلتزم صاحب العمل بمساعدة الموظف في تحويل نسبة من راتبه عن طريق البنوك المناسبة أو الوسائل الأخرى المصرح بها قانوناً.

14- إنهاء العقد: لا يجوز لأي من الطرفين إلغاء العقد من قبله إلا لأسباب قانونية صحيحة ومبررة وعادلة على






النحو التالي:

a) Termination by Employer – the Employer may terminate this contract on grounds of closure or cessation of the establishment /undertaking or due to retrenchment or prevent losses, by serving a written notice to the Employee at least one (1) month before the intended date thereof or payment of separation/termination pay equivalent to one (1) month salary. The Employer shall bear the repatriation expenses of the Employee. The Employer may also terminate this contract on the following causes: serious misconduct, willful disobedience of Employer's lawful order, habitual neglect of duties, absenteeism, insubordination revealing secrets of establishment, engaging in trade union activities, when Employee violates customs, traditions and laws of the Kingdom of Saudi Arabia. And/or terms of this Agreement. The Employee shall shoulder the expenses:

(أ) الإنهاء من قبل صاحب العمل – يجوز لصاحب العمل إنهاء هذا العقد لأسباب إغلاق أو توقف المؤسسة أو المشروع أو بسبب تقليص العمالة أو منع الخسائر ويقوم بتقديم إخطار كتابي للموظف قبل شهر على الأقل من التاريخ المقصود أو سداد راتب إنهاء/ فصل يعادل راتب شهر واحد وفي هذه الحالة يتحمل صاحب العمل مصروفات ترحيل الموظف إلى بلده. كما يجوز لصاحب العمل إنهاء هذا العقد للأسباب التالية: سوء التصرف الخطير، العصيان المتعمد للأوامر القانونية لصاحب العمل، التقصير المعتاد في الواجبات، الغياب المستمر، عدم إطاعة الأوامر، الكشف عن أسرار المؤسسة، الاضرار في أنشطة نقابية تجارية وانتهاك الموظف للعادات والتقاليد والأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية أو مخالفته لشروط وينود هذا العقد. وفي هذه الحالة يتحمل الموظف مصروفات عودته إلى بلده.

b) Termination by the Employee-

The Employee may terminate this contract by serving one (1) month in advance written notice to the Employer. If no notice is served, the Employee shall shoulder all expenses relative to his repatriation back to his point of origin. The Employee may also terminate this contract without serving any notice to the Employer for any of the following just causes: serious insult by the Employer or his representative; inhuman and unbearable treatment accorded the Employee by the Employer or his representative; commission of a crime offense by the Employer or his representative and violation of the terms and conditions of the employment contract by the Employer or his representative. Employer shall pay the repatriation expenses back to the Philippines.

(ب) الإنهاء من قبل الموظف – يجوز للموظف إنهاء هذا العقد بتقديم إخطار كتابي مسبق بشهر واحد لصاحب العمل، وإذا لم يقدم الموظف إخطاراً لصاحب العمل فسوف يتحمل الموظف المصروفات المتعلقة بترحيله إلى بلده. كما لا يجوز للمنظف إنهاء العقد دون تقديم إخطاراً لصاحب العمل لسبب من الأسباب المبررة التالية: تعرضه للإهانة من صاحب العمل أو من ينوب عنه، ارتكاب صاحب العمل أو من ينوب عنه جريمة أو إساءة ومخالفة صاحب العمل أو من ينوب عنه أحكام وشروط هذا العقد. وفي هذه الحالة يتحمل صاحب العمل مصروفات ترحيل الموظف إلى الفلبين.

*[Signature]*

*[Signature]*



c) Termination due to illness: Either party may terminate contract on the ground of illness, disease or injury suffered by the Employee. The Employer shall shoulder the cost of repatriation.

ج) الإنهاء بسبب المرض - يجوز لأي من الطرفين إنهاء هذا العقد لأسباب المرض أو الإصابة التي يتعرض لها الموظف ويتحمل صاحب العمل مصروفات ترحيل الموظف إلى الفلبين.

15. Settlement of Dispute: All claims and complaints relative to the employment and regulation. In case the employee contests the decision of the Employer, the matter shall be settled amicably with the participation of the Labor Attache or any authorized representative of the Philippine Embassy/Consulate nearest the site of employment. In case the amicable settlement fails, the matter shall be submitted to the competent or appropriate government body in Saudi Arabia at the option of the complaining party.

15- تسوية النزاعات- تشمل تسوية كافة المطالبات والشكاوى المتعلقة بالوظيفة والأنظمة. في حالة طعن الموظف في قرار صاحب العمل يتم حل المسألة ودياً بمشاركة الملحق العمالي أو أي ممثل من أقرب سفارة أو قنصلية فلبينية لموقع الوظيفة. وفي حالة فشل التسوية الودية يحال النزاع إلى الجهة الحكومية المختصة في المملكة العربية السعودية أو في الفلبين إذا سمحت الأنظمة أنظمة المملكة العربية السعودية وذلك حسب اختيار الطرف المشتكي.

16. The Employee shall observe Employer's company rules and abide by the pertinent laws of the Kingdom of Saudi Arabia and respect its customs and traditions.

16- يجب على الموظف مراعاة قواعد الشركة والالتزام بالأنظمة ذات الصلة بالمملكة العربية السعودية واحترام عاداتها وتقاليدها.

17. In case the Employee is required by his Employer to perform cross-border assignment in whatever capacity, he shall be covered by work hazard premium pay, which shall not be lower than 100% of the basic salary, and additional insurance cover in the amount of not less than US\$ 35,000.

17- في حالة طلب صاحب العمل من الموظف تعيينه أو إرساله إلى أماكن خارج حدود المملكة العربية السعودية في أي وظيفة كانت فإنه يشترط على صاحب العمل بدفع للموظف مكافأة مخاطرة قيمتها لا تقل عن راتبه الأساسي كاملاً، وإضافة لذلك تغطيته بتأمين بمبلغ لا يقل عن 35 ألف دولار أمريكي.

18. In the event of accidents, fortuitous events, or acts of violence or terrorism and other similar circumstances causing the discontinuance or non-performance of his duties in the areas outside the Kingdom of Saudi Arabia, the Employee shall be entitled to indemnity pay equivalent to one-month's basic salary, cost of repatriation to the point of hire, in addition to all accrued wages and other benefits.

18- في حالات الحوادث المفاجأة أو التصادفية أو أعمال عنفية أو إرهابية أو في حالات أخرى مشابهة والتي تسبب في عدم تواصل أو إيقاف الموظف من أداء واجباته في الأماكن خارج حدود المملكة العربية السعودية فإنه يشترط على صاحب العمل أن يدفع للموظف تعويضاً يعادل راتب أساسي شهر كامل وتحمله أيضاً تكاليف

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*





ترحيله إلى الفلبين وذلك إضافة لجميع رواتبه ومستحقاته.

19. In the case of drivers and other personnel, where the discontinuance or non-performance of duties in areas outside the Kingdom of Saudi Arabia is caused by acts of violence or terrorism, and where their safety is in danger, they shall no longer be required to physically turn over their vehicles or equipment as a condition for full entitlement to accrued wages and benefits.

19- بالنسبة للسائقين والموظفين الآخرين الذين تتوقف أعمالهم في الأماكن خارج حدود المملكة العربية السعودية بسبب أعمال إرهابية أو عنفية وقد يكونوا في حالات خطيرة دون أمان فإنه لا يلزم عليهم إعادة السيارات التي يقودونها أو المعدات كشرط لاستلام رواتبهم ومستحقاتهم.

20. Applicable Law: Other terms and conditions of employment which are consistent with the above provisions shall be governed by the pertinent laws of the Kingdom of Saudi Arabia.

20- القانون المعمول به: تخضع أحكام وشروط العمل الأخرى التي تتماشى مع النصوص الواردة أعلاه للأنظمة السعودية ذات الصلة.









## ADDENDUM TO THE CONTRACT

## ملحق إضافي لعقد العمل

The following provisions shall form part of the Employment Contract:

تعتبر البنود التالية جزءاً من عقد العمل:

1. The Employer shall pay the Employee's IQAMA (residence/work permit,) exit and re-entry visa fees and such other fees defined in Article 3 of the Royal Decree No. M8 dated 25/7/1415H.
2. In case of reassignment to another position, there should be no reduction in salary but with a corresponding increase in rate if new position is of higher classification.
3. The Filipino driver shall be covered by personal accident insurance and the vehicles they drive to be covered by a comprehensive including third party liability insurance.
4. The insurance coverage so mentioned including the application for driver's license shall be facilitated and corresponding provision/fees shall be paid by the Employer.
5. Meantime that the drivers are still securing their licenses, their salaries and allowances shall continuously be given to them from the time of their arrival at the job site.

1- يتحمل صاحب العمل رسوم الإقامة وتأشيرات الخروج النهائي وتأشيرات الخروج والعودة والرسوم الأخرى المذكورة في المادة (3) من المرسوم الملكي رقم (8م) وتاريخ 1415/07/25هـ.

2- في حالة إسناد وظيفة أخرى للموظف يجب أن لا يكون هناك نقصان في الراتب بل يجب أن تكون هناك زيادة مماثلة في الأجر إذا كانت الوظيفة الجديدة أعلى في التصنيف.


3- يجب أن يكون هناك تأمين ضد الحوادث يشمل السائقين الفلبينيين وتأمين شامل على السيارات التي يقودونها وعلى الطرف الثالث.

4- يقوم صاحب العمل بتسهيل ودفع كافة الرسوم الخاصة بالتأمين المذكور أعلاه وكذلك الحصول على رخصة القيادة للسائق.

5- يجب إعطاء السائقين رواتبهم وبدلاتهم بصفة مستمرة من وقت وصولهم إلى موقع الوظيفة ولحين حصولهم على رخص القيادة.

IN WITNESS WHEREOF, we hereby sign this Contract this \_\_\_\_\_ day of \_\_\_\_\_, at \_\_\_\_\_

وإثباتاً لما تقدم تم اتفاقنا على هذا العقد في يوم \_\_\_\_\_ من شهر \_\_\_\_\_ عام \_\_\_\_\_ في \_\_\_\_\_

  
SARHA P. KOTOH  
Signature of Employee توقيع الموظف

  
Signature of Employer توقيع صاحب العمل

