HIỆP ĐỊNH
GIỮA
CHÍNH PHỦ NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
VÀ
CHÍNH PHỦ NHÀ NƯỚC CA-TA
VỀ QUY ĐỊNH TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM
ĐI LÀM VIỆC TẠI CA-TA

Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ Nhà nước Ca-ta (sau đây gọi là các Bên);

Với mong muốn tăng cường mối quan hệ hợp tác giữa hai Bên; và

Nhằm quy định việc đưa lao động Việt Nam sang làm việc tại Nhà nước Ca-ta;

Đã thỏa thuận như sau:

Điều 1

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Việt Nam và Bộ Lao động và Xã hội Ca-ta sẽ đặt ra các quy định và nguyên tắc cần thiết phục vụ thực hiện các điều khoản của Hiệp định này.

Điều 2

Việc tuyển dụng lao động Việt Nam, thủ tục nhập cảnh và việc làm của lao động Việt Nam tại Ca-ta sẽ tuân thủ theo luật pháp và quy định hiện hành của hai nước.

Điều 3

1. Bộ Lao động và Xã hội của Nhà nước Ca-ta sẽ chuyển đến Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông báo nhu cầu của chủ sử dụng về tuyển dụng lao động Việt Nam. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Việt Nam với vai trò của mình sẽ đáp ứng nhu cầu tuyển dụng đó trong khả năng của mình.

2. Nếu chủ sử dụng có nhu cầu tuyển dụng lao động có chuyên môn đặc thù thì chủ sử dụng phải nêu rõ những chuyên môn này trong đơn xin tuyển dụng lao động gửi Bộ Lao động và Xã hội của Nhà nước Ca-ta.

3. Chủ sử dụng có thể trực tiếp hoặc uỷ quyền cho nhân viên, hoặc thông qua văn phòng tuyển dụng được Bộ Lao động và Xã hội Ca-ta cho phép để thực hiện các thủ tục cần thiết đối với tuyển chọn lao động Việt Nam đưa sang làm việc tại Ca-ta.

Điều 4

Đơn xin tuyển dụng phải bao gồm những phẩm chất, kinh nghiệm và chuyên môn cần thiết của người lao động, thời hạn có thể của hợp đồng, điều kiện chi tiết về việc làm, đặc biệt là mức tiền lương, tiền thưởng khi kết thúc hợp đồng lao động, thời gian thử việc và các điều kiện đi lại, nhà ở, cũng như những thông tin cơ bản có thể giúp người lao động trước khi quyết định việc ký hợp đồng lao động.

Điều 5

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Việt Nam tiến hành biện pháp cần thiết để tạo điều kiện thuận lợi cho việc kiểm tra sức khỏe, cấp hộ chiếu hoặc giấy phép xuất cảnh và lý lịch tư pháp do cơ quan có thẩm quyền cấp và chứng thực cho những lao động có nhu cầu đi làm việc tại Ca-ta và cung cấp cho họ đầy đủ thông tin về điều kiện việc làm, chi phí và mức sinh hoạt tại Ca-ta.

Điều 6

Chính phủ Ca-ta sẽ thực hiện các thủ tục để hồi hương của người lao động Việt Nam khi hợp đồng lao động hết thời hạn. Trong trường hợp không còn nhu cầu sử dụng lao động Việt Nam, Chính phủ Ca-ta cũng có thể quyết định tiến hành các thủ tục hồi hương người lao động trước khi hợp đồng lao động hết thời hạn và trong trường hợp này, Chính phủ Ca-ta đảm bảo rằng trước khi người lao động hồi hương, toàn bộ tiền công và các quyền lợi khác của họ theo quy định trong hợp đồng hoặc theo luật pháp Ca-ta sẽ được chi trả cho người lao động.

Điều 7

Chính phủ Ca-ta có thể quyết định tiến hành các thủ tục để hồi hương người lao động Việt Nam nếu sự hiện diện của họ tại Ca-ta làm ảnh hưởng đến lợi ích công cộng và an ninh quốc gia của Ca-ta. Điều này sẽ không ảnh hưởng tới các quyền lợi của người lao động được quy định trong hợp đồng lao động hoặc theo Luật Lao động của Nhà nước Cata.

Điều 8

A. Sau khi giao kết hợp đồng lao động, chủ sử dụng sẽ đài thọ chi phí đưa người lao động từ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam đến nơi làm việc tại Ca-ta, cũng như chi phí người lao động trở về nước. Chủ sử dụng cũng sẽ chịu chi phí vé khứ hồi của người lao động về Việt Nam nghỉ phép theo quy định trong hợp đồng lao động. Những khoản chi này không bao gồm chi phí xin cấp hộ chiếu và không được dùng để thanh toán cho bất cứ khoản đặt cọc nào khi người lao động về phép.

B. Chủ sử dụng không phải chi trả tiền vé về nước cho người lao động trong hai trường hợp sau:

1. Người lao động xin chấm dứt hợp đồng trước thời hạn; hoặc

2. Người lao động vi phạm hợp đồng dẫn đến việc bị sa thải mà không cần báo trước và không được hưởng tiền thưởng khi kết thúc hợp đồng theo các quy định của Luật Lao động Ca-ta.

Điều 9

1. Các nội dung và điều kiện việc làm của người lao động Việt Nam tại Ca-ta sẽ được xác định trong hợp đồng lao động giữa chủ sử dụng và người lao động như trong hợp đồng mẫu đính kèm. Hợp đồng sẽ nêu cụ thể các điều kiện làm việc cơ bản liên quan đến quyền và nghĩa vụ của cả hai bên, phù hợp với các quy định trong Hiệp định này và Luật Lao động Ca-ta.

2. Hợp đồng lao động sẽ được làm thành 4 bản chính bằng bằng tiếng Ả-rập và tiếng Anh. Chủ sử dụng lao động sẽ giữ một bản và người lao động giữ một bản. Bản thứ ba được lưu tại Bộ Lao động và Xã hội Ca-ta và bản thứ tư được lưu tại Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam.

Điều 10

Hợp đồng lao động sẽ quy định trách nhiệm cụ thể của chủ sử dụng đối với việc thu xếp nơi ở, loại nhà ở hoặc trợ cấp nhà ở, cũng như việc khám chữa bệnh cho người lao động.

Điều 11

Bản tiếng Ả-rập của hợp đồng lao động sẽ là bản được Bộ Lao động và Xã hội và các toà án có thẩm quyền ở Ca-ta công nhận. Chủ sử dụng không được phép thay đổi bất cứ điều khoản nào trong hợp đồng lao động, trừ khi sự thay đổi đó cải thiện các điệu kiện việc làm vì lợi ích của người lao động với điều kiện phải được Bộ Lao động và Xã hội Nhà nước Ca-ta chấp thuận.

Điều 12

Hợp đồng lao động được ký kết tại Nhà nước Ca-ta sẽ được Bộ Lao động và Xã hội Ca-ta và Đại sứ quán Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam tại Cô-oét xác nhận. Hợp đồng lao động được ký kết tại Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam sẽ được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Việt Nam và Đại sứ quán hoặc Lãnh sự quán Ca-ta tại Thái Lan cùng xác nhận.

Điều 13

1. Cơ quan có thẩm quyền của Bộ Lao động và Xã hội Ca-ta sẽ giám sát việc thực hiện Hiệp định này.

2. Trong trường hợp có sự tranh chấp giữa chủ sử dụng và người lao động liên quan đến hợp đồng lao động, những tranh chấp đó sẽ được trình lên cơ quan hữu quan của Bộ Lao động và Xã hội Ca-ta để giải quyết trên tinh thần hoà giải. Trong trường hợp không thể hoà giải, vấn đề sẽ được chuyển cho các cơ quan tư pháp có thẩm quyền của Nhà nước Ca-ta.

Điều 14

Hợp đồng lao động chấm dứt hiệu lực vào thời điểm hết hạn hợp đồng mà không cần phải có thông báo trước. Tuy nhiên, nếu chủ sử dụng muốn kéo dài thời hạn hợp đồng thì phải thông báo bằng văn bản cho người lao động tối thiểu 30 ngày trước thời hạn chấm dứt của hợp đồng.

Điều 15

Người lao động có quyền chuyển tiền tiết kiệm về Việt Nam phù hợp với các quy định về tài chính của Nhà nước Ca-ta.

Điều 16

Hai Bên sẽ thành lập một Uỷ ban hỗn hợp bao gồm không quá ba đại diện của mỗi Bên để thực hiện các nhiệm vụ sau:

1. Phối hợp giữa hai Chính phủ để thực hiện Hiệp định này và tiến hành các biện pháp cần thiết cho việc phối hợp.

2. Giải thích các điều khoản của Hiệp định này trong trường hợp có sự khác biệt về cách hiểu và giải quyết những vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện Hiệp định.

3. Tìm hiểu thông tin về cơ hội về việc làm sẵn có tại Ca-ta, bao gồm những thông tin chung về kế hoạch phát triển của Nhà nước Ca-ta, những cơ hội việc làm có thể trong khuôn khổ những kế hoạch này, loại hình, tiêu chuẩn lao động và chuyên môn cần thiết cũng như khả năng đáp ứng lao động của nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam đối với nhu cầu công việc này.

4. Đề xuất việc rà soát hoặc sửa đổi toàn bộ hoặc một số điều khoản của Hiệp định trong trường hợp cần thiết.

Uỷ ban hỗn hợp sẽ gặp mỗi năm một lần, luân phiên ở mỗi nước và trong trường hợp cần thiết.

Điều 17

Việc sửa đổi các điều khoản của Hiệp định này sẽ được tiến hành với sự đồng thuận của hai Bên và sau khi thực hiện các thủ thục pháp lý cần thiết phù hợp với việc ký kết Hiệp định này.

Điều 18

Hiệp định này phải được hai Bên ký kết phê chuẩn và có hiệu lực kể từ thời điểm trao đổi thư phê chuẩn giữa hai Bên. Hiệp định sẽ có giá trị

trong thời hạn 3 năm và sẽ được gia hạn trong một thời gian tương tự, trừ trường hợp một trong hai Bên ký kết thông báo bằng văn bản cho Bên kia về việc chấm dứt Hiệp định ít nhất sáu (6) tháng trước khi Hiệp định hết hiệu lực.

Với sự chứng kiến, các đại diện được uỷ quyền hợp pháp của hai Chính phủ đã ký Hiệp định này.

Hiệp định này được làm tại Hà Nội ngày 11 tháng 1 năm 2008, tương đương với ngày 3 tháng 1 năm 1429 (lịch A-rập), bằng tiếng Việt, tiếng Ả-rập và tiếng Anh, các văn bản đều có giá trị như nhau. Trong trường hợp có sự khác biệt về cách hiểu, văn bản tiếng Anh sẽ được dùng làm căn cứ./.

THAY MẶT CHÍNH PHỦ
NHÀ NƯỚC CA-TA

Dr. Sultan Bin Hassan
Al-Dhabit Al-Dosari
Bộ trưởng Bộ Lao động và Xã hội

THAY MẶT CHÍNH PHỦ
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA
VIỆT NAM

Nguyễn Thị Kim Ngân
Bộ trưởng
Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Phụ lục

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG MẪU

Vào ngày .....tại....., hợp đồng này được giao kết giữa:

1. Ông.....với tư cách là ....
   Địa chỉ.....
   (Bên thứ nhất)

2. Ông.....Hộ chiếu số:.....
   Chứng minh thư nhân dân số:..... sống tại.....
   Địa chỉ.....
   (Bên thứ hai)

Hai bên nhất trí những nội dung sau:

1. Bên thứ hai được Bên thứ nhất tuyển dụng làm công việc ..... tại Ca-ta với mức lương tháng là.....

2. Thời hạn hợp đồng:

A. Thời hạn hợp đồng này là một/hai năm kể từ ngày Bên thứ hai bắt đầu thực hiện công việc ở Ca-ta. Sáu tháng đầu tiên sẽ là thời gian thử việc trong đó Bên thứ nhất có thể chấm dứt hợp đồng và thông báo trước cho Bên thứ hai một tuần trước khi kết thúc giai đoạn thử việc này và sẽ chịu chi phí hồi hương cho Bên thứ hai. Nếu thời gian thử việc thành công, hợp đồng sẽ có hiệu lực trong khoảng thời gian còn lại. Hợp đồng chấm dứt hiệu lực vào thời gian hết hạn mà không cần thông báo. Tuy nhiên, nếu Bên thứ nhất muốn tiếp tục gia hạn hợp đồng thì phải thông báo bằng văn bản cho Bên thứ hai ít nhất 30 ngày trước khi hết hạn hợp đồng.

B. Hợp đồng lao động không thể chấm dứt trước thời hạn mà không có sự thoả thuận của hai Bên. Trước khi rời khỏi nơi làm việc, Bên thứ hai sẽ phải hoàn trả tất cả các khoản nợ cho Bên thứ nhất.

3. Chi phí đi lại:

A. Bên thứ nhất sẽ chịu chi phí đi lại của Bên thứ hai từ Việt Nam đến nơi làm việc tại Ca-ta và chi phí vé máy bay lượt về. Bên thứ nhất cũng chịu chi phí vé máy bay khứ hồi cho Bên thứ hai trong trường hợp về phép theo quy định trong hợp đồng lao động. Những khoản này sẽ không bao gồm chi phí xin cấp hộ chiếu hoặc chi trả bất kỳ khoản bảo lãnh nào.

B. Bên thứ nhất sẽ không trả vé máy bay lượt về cho người lao động trong hai trường hợp sau:

1. Người lao động xin chấm dứt hợp đồng trước thời hạn.

2. Người lao động vi phạm quy định và bị sa thải không cần thông báo trước và không được nhận tiền thưởng cuối hợp đồng theo quy định của Luật Lao động Ca-ta.

4. Khoản vay:

A. Bên thứ nhất sẽ tạm ứng cho Bên thứ hai, nếu Bên thứ hai nhất trí, một khoản tiền là ……..bằng tiền……..(tương đương một tháng lương) trước khi Bên thứ hai rời Việt Nam đến Ca-ta và sẽ được trừ dần hàng tháng một khoản bằng 10% lương cơ bản của Bên thứ hai.

B. Việc trả góp số tiền này sẽ bắt đầu tính từ tháng lương đầu tiên của Bên thứ hai.

C. Các khoản khác mà Bên thứ hai vay của Bên thứ nhất bằng tiền Ca-ta cũng sẽ được thanh toán theo cách thức quy định tại hai mục trên.

5. Lương và tiền thưởng:

A. Đối với lao động được trả lương theo ngày và theo tháng: Mức lương cơ bản là QR….một tháng/ một ngày đối với thời gian làm việc là 48 giờ một tuần. Hàng tuần, Bên thứ hai sẽ được hưởng một ngày nghỉ được trả lương. Người lao động cũng sẽ được trả tiền làm thêm giờ theo quy định của Luật lao động Ca-ta.

B. Đối với lao động được trả lương theo sản phẩm hoặc theo đầu công việc, thì mức lương cơ bản sẽ được tính theo tỷ lệ sản phẩm hàng ngày tùy thuộc vào công việc như sau:

……

Tiền làm thêm giờ trung bình trong những ngày làm việc thông thường sẽ là……

Trong trường hợp không có sản phẩm công việc, mức lương của Bên thứ hai sẽ là.....

C. Bên thứ nhất có trách nhiệm xác nhận giờ làm thêm của người lao động theo quy định tại điểm (A) hoặc khối lượng công việc hoàn thành mỗi ngày theo quy định tại điểm (B) vào một thẻ đặc biệt và thẻ này được chuyển lại cho Bên thứ nhất vào cuối ngày làm việc.

D. Mức tiền thưởng cuối hợp đồng là .....

6. Nơi ở và điều kiện sống hàng ngày:

A. Bên thứ nhất có trách nhiệm cung cấp cho Bên thứ hai chỗ ở miễn phí phù hợp đối với lao động độc thân, cũng như cung cấp đường điện, giường ngủ và nhà vệ sinh đảm bảo sức khỏe để Bên thứ hai sử dụng.

B. Bên thứ nhất có trách nhiệm cung cấp cho Bên thứ hai nước uống tinh khiết, mát mẻ.

7. Chăm sóc sức khoẻ và phúc lợi xã hội:

A. Bên thứ nhất sẽ cung cấp cho Bên thứ hai chế độ chăm sóc sức khoẻ theo quy định hiện hành của Ca-ta.

B. Bên thứ nhất đảm bảo Bên thứ hai sẽ được bồi thường về tai nạn lao động, thương tật hoặc tử vong trong thời gian làm việc theo Luật có liên quan của Ca-ta.

8. Nghỉ phép:

A. Hàng năm, Bên thứ hai có quyền hưởng phép được trả nguyên lương, thời gian không ít hơn 03 (ba) tuần.

B. Bên thứ hai sẽ được hưởng nguyên lương trong các ngày nghỉ sau:

* Eid Al-Fitr: 03 (ba) ngày làm việc.

* Eid Al-Adha: 03 (ba) ngày làm việc.

* Eid Al-Istiqlal (Ngày độc lập): 01 (một) ngày làm việc.

Ngoài ra hàng năm, Bên thứ hai cũng có quyền được nghỉ 03 (ba) ngày hưởng nguyên lương. Thời gian cụ thể sẽ do Chủ sử dụng quyết định.

C. Bên thứ hai có quyền được nghỉ ốm được hưởng nguyên lương sau 03 (ba) tháng liên tục làm việc cho Bên thứ nhất theo quy định của Luật Lao động Ca-ta.

9. Các quy định chung:

A. Bên thứ hai có trách nhiệm thực thi công việc của mình theo tiêu chuẩn thông thường của công việc đảm nhiệm. Trong trường hợp Bên thứ hai không hoàn thành công việc được giao thì có thể bị phạt theo mức phạt tương ứng.

B. Trong suốt thời gian hợp đồng, Bên thứ hai không được phép làm việc cho chủ sử dụng lao động khác, và Bên thứ nhất sẽ không có quyền bắt Bên thứ hai làm bất cứ công việc nào với chủ sử dụng khác, trừ những trường hợp Luật Ca-ta cho phép.

C. Bên thứ hai sẽ không được dính líu vào bất cứ vấn đề gì về chính trị hay tôn giáo và phải tôn trọng và chấp hành phong tục tập quán nước sở tại.

D. Luật lao động Ca-ta và các văn bản hướng dẫn thi hành là cơ sở pháp lý cho các điều khoản của hợp đồng này và sẽ là cơ sở để giải quyết những tranh chấp nảy sinh giữa hai Bên, trừ trường hợp các điều khoản của hợp đồng thuận lợi hơn cho Bên thứ hai.

E. Hợp đồng này sẽ có hiệu lực sau khi được các cơ quan có thẩm quyền của hai nước phê duyệt.

Hợp đồng này được lập bằng tiếng Ả-rập và tiếng Anh thành 4 bản gốc, một bản do chủ sử dụng giữ, một bản do người lao động giữ, bản thứ ba được Bộ Lao động và Xã hội Ca-ta giữ và bản thứ tư do Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội Việt Nam giữ.

Bên thứ nhất – Chủ sử dụng　　Bên thứ hai – Người lao động

Xác nhận bởi
Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội
Đại sứ quán hoặc Tổng Lãnh sự quán Nhà nước Ca-ta tại.....

Hoặc
Xác nhận bởi

AGREEMENT BETWEEN THE GOVERNMENT OF THE SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM AND THE GOVERNMENT OF THE STATE OF QATAR CONCERNING THE REGULATION OF MANPOWER EMPLOYMENT IN THE STATE OF QATAR

The Government of the Socialist Republic of Vietnam and the Government of the State of Qatar (the Parties);

Desirous of strengthening the ties of friendship and cooperation between them;

Seeking to regulate the employment of Vietnamese manpower in the State of Qatar;

Have agreed as follows:

Article (1)

The Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs of the Socialist Republic of Vietnam and the Ministry of Labour and Social Affairs in the State of Qatar shall lay down the necessary rules and regulations for the implementation of the provisions of this Agreement.

Article (2)

Recruitment of manpower from Vietnam and its entry and employment in the State of Qatar shall be regulated in accordance with relevant laws and procedures applied in the two countries

Article (3)

1- The Ministry of Labour and Social Affairs in the State of Qatar shall present to the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs of the Socialist Republic of Vietnam the recruitment applications from employers in the State of Qatar for the employment of Vietnamese manpower. The Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs of the Socialist Republic of Vietnam shall endeavor to meet such applications within the means available to it.

2- If an employer in the State of Qatar wishes to employ Vietnamese manpower with special qualifications, he shall specify such qualifications in his application to the Ministry of Labour and Social Affairs in the State of Qatar.

3- The Qatari employer, either himself or by authorizing a representative from among his staff or through a recruitment office authorized by the Ministry of Labour and Social Affairs, is permitted to follow up the procedures required for the selection of workers and their travel from the Socialist Republic of Vietnam to the State of Qatar.

Article (4)

Recruitment applications shall include the required qualifications, experience and specialization, the probable duration of employment, detailed conditions of work, especially the wages, end of service gratuity, probationary period and conditions and facilities regarding transport and accommodation as well as all basic information that may enable the workers to decide on signing the employment contract.

Article (5)

The Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs of the Socialist Republic of Vietnam shall take the necessary measures to facilitate the medical examination procedures, obtaining passports or permission to travel and certificates of good conduct issued and authenticated by the competent authorities for the workers desiring to work in the State of Qatar as well as provide such workers with information on working conditions, expenses and living standards in Qatar.

Article (6)

The Government of the State of Qatar may take procedures to repatriate any number of Vietnamese workers on the expiry of the duration specified for their employment under their contracts of employment. It may also take the same procedures before the expiry of the duration specified in the contracts of employment when the needs for the employment comes to an end, provided that in this latter case the wages of the workers and other rights accruing to them under the contracts of employment concluded with them or under the Law of Labour of the State of Qatar be paid to them.

Article (7)

The Government of the State of Qatar may take procedures to repatriate any number of Vietnamese workers if their presence in the State of Qatar becomes contrary to public interest or the national security of the State. This shall be without prejudice to the rights accruing to the workers under the contracts of employment or the Law of Labour of the State of Qatar.

Article (8)

A- The employer shall bear all travel expenses of workers from the Socialist Republic of Vietnam to the work site in the State of Qatar when they first join work and shall also bear their travel expenses from Qatar at the end of their employment. The employer shall also bear the workers' two-way travel expenses during the leave period provided for in the employment contract. Such expenses shall not cover the cost of passport issuance and payment of any deposits.

B- The employer shall not pay the expenses of the worker for returning home in the following two cases:

1. If the worker resigns before the end of the employment contract.

2. If he commits a fault that necessitates his dismissal from work without warning and without payment of the end of service gratuity in accordance with the Qatari Law of Labour.

Article (9)

1- The conditions and terms of employing Vietnamese workers in the State of Qatar shall be defined by an individual work contract concluded between the worker and the employer in accordance with the Model Contract attached to this Agreement. The contract shall contain the basic conditions of work relating to duties and rights that are consistent with the provisions of this Agreement and the Qatari Law of Labour.

2- The contract shall be written in Arabic and English in four original copies, one of which is to be kept by the employer, the second by the worker, the third is to be deposited with the Ministry of Labour and Social Affairs of the State of Qatar and the fourth with the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs of the Socialist Republic of Vietnam .

Article (10)

The individual employment contract shall include the details of the employer's obligations concerning the worker's accommodation and its type, or the payment of an accommodation allowance, and his medical treatment.

Article (11)

The Arabic text of the employment contract is the one recognized by the Ministry of Labour and Social Affairs and the competent courts in the State of Qatar. The employer may not introduce any changes in the provisions of the employment contract unless that is more beneficial to the worker and upon the approval of the Ministry of Labour and Social Affairs in the State of Qatar.

Article (12)

The employment contracts shall be ratified by the Ministry of Labour and Social Affairs and the Embassy of the Socialist Republic of Vietnam to Kuwait in case the contracts are concluded in the State of Qatar. Contracts concluded in the Socialist Republic of Vietnam shall be ratified by the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs of the Socialist Republic of Vietnam and the Embassy of the State of Qatar to Thailand.

Article (13)

1-The competent authority at the Ministry of Labour and Social Affairs in the State of Qatar shall monitor the implementation of the provisions of this Agreement.

2-In case of a dispute between the employer and the worker arising from the employment contract, the complaint shall be lodged with the Ministry of Labour and Social Affairs for amicable settlement. If an amicable settlement is not reached, the dispute shall be referred to the competent judicial authorities in the State of Qatar.

Article (14)

The employment contract shall terminate on the date set for its expiration without a prior notice. If the employer wishes the contract to continue, he shall inform the

worker in writing of his wish to renew the contract at least thirty days before the expiry of the contract.

Article (15)

The worker is permitted to transfer to the Socialist Republic of Vietnam savings from his wages in accordance with the financial regulations followed in the State of Qatar.

Article (16)

The two sides shall establish a joint committee composed of not more than three members from each side to perform the following functions:

1- To coordinate between the two Governments the implementation of this Agreement and take the necessary measures in this regard.
2- To interpret the provisions of this Agreement in case of a dispute related to it and settle any difficulties arising in its application.
3- To review job opportunities available in the State of Qatar, including general information on development plans in the State of Qatar, the potential work opportunities under these plans, the types and classes of labour and needed skills, and the willingness of the citizens of the Socialist Republic of Vietnam to make use of them.
4- To propose review or modification of all or some of the provisions of this Agreement if necessary.

The committee shall alternately meet once a year in the two countries. It can also meet when the need arises.

Article (17)

Amendments of the provisions of this Agreement shall be made by agreement of the two Parties and following the same legal procedures required for the conclusion of this Agreement.

Article (18)

This agreement shall be subject to ratification by the two Parties and shall enter into force from the date of the exchange of its instruments of ratification. It shall remain in force for three years , renewable for a similar period, unless either Party requests its termination by a written notice six months before its expiry.

In witness thereof, the undersigned below , duly authorized by their respective Governments, have signed this Agreement.

Done in Hanoi on 3 / 1 /1429 A.H. corresponding to 11 / 1 /2008 in Arabic, English and Vietnamese, all texts are equally authentic. In case of any difference, the English text shall prevail.

For

The Government of the State of Qatar

Dr. Sultan Bin Hassan Al-Dhabit
Al-Dosari
Minister of Labour and Social Affairs

For

The Government of the Socialist Republic of Vietnam

Nguyen Thi Kim Ngan
Minister of Labour, Invalids and Social Affairs

Annex

Model Employment Contract

On.....corresponding to.....this contract was concluded between

1. Mr./..... as.....,
His address is. .....
(First Party)

2. Mr./ ....., passport no. .....,
ID/family card no..... residing in .....at the following address....
(Second Party)

Agreed on the following:

1. The Second Party shall work for the First Party as.....in the State of Qatar in return for a monthly salary of .....

2. Contract Period:

A. This contract is for one year/two years starting from the date of the Second Party's commencement of his job in the State of Qatar. The first six months shall be a probation period during which the First Party may terminate the contract by notifying the Second Party one week before the end of the six months and shall bear the expenses of the Second Party's return to his homeland. If the worker successfully completes the probation period, the contract shall remain in force for the remaining period. The contract shall end on the date of its expiry without any prior notice . If the First Party wishes the contract to continue, he shall notify the Second Party in writing of his wish to renew the contract at least thirty days before expiry of the contract.
B. The contract may not be terminated before the expiry of its duration except upon mutual agreement by the Two Parties. Before the Second Party leaves work, he shall repay all debts due to the First Party.

3.Travel Expenses:

A. The First Party shall bear the Second Party's travel expenses from the the Socialist Republic of Vietnam to the work site in the State of Qatar and the return expenses to it. He shall also pay the Second Party's round-trip ticket during the vacation stated in the employment contract. These expenses do not include passport costs or payment of any security.
B. The First Party shall not pay travel expenses to return home in the following two cases:
    A. Resignation of the worker before the expiry of the contract

B. Commission by the worker of a fault leading to his dismissal from work without warning and without paying him the end of service gratuity in accordance with the Qatari Law of Labour.

4.Loans:

A. The First Party shall pay to the Second Party, if he so wishes, a personal loan of .....in Vietnamese currency before he travels from Vietnam to the State of Qatar for the first time, (about one month's salary) to be subtracted from the Second Party's dues in monthly installments of 10% of the monthly basic salary.
B. The subtraction of the installments shall start from the salary of the month following the Second Party's commencement of work.
C. Other loans paid to the Second Party in the Qatari currency shall be governed by the provisions stated in the above two paragraphs.

5. Wages and Gratuity:

A. Monthly, and daily paid workers: The basic wage shall be ..... per month/per day in return for 48 working hours per week. The Second Party shall be given a paid weekly rest for one day each week and shall be paid cash in return for working overtime hours in accordance with the provisions of the Qatari Labour Law.
B. For production, volume or per-piece workers: The basic wage shall be in return for an average daily performance of the occupation or craft as follows:
.....
An additional wage shall be paid for the volume of work carried out by the Second Party in excess of the above daily performance average as follows:
.....
In case there is no production work, the Second Party's wage shall be .....
C. The First Party undertakes to record the number of additional daily working hours under paragraph (A) of this item, or the volume of work carried out daily under paragraph(B) of this item in a special card given at the end of the day to the First Party for registration.
D. An end of service gratuity of .....

6-Accommodation and Daily Living:

A. The First Party undertakes to provide appropriate free single-worker accommodation for the Second Party and supply the same with electric power, beds and toilettes in accordance with health conditions.
B. The First Party shall provide the Second Party with cold potable water.

7- Medical Care and Social Welfare:

A. The First Party shall provide the Second Party with necessary medical treatment in accordance with the regulations and provisions applied in the State of Qatar.
B. B-The First Party undertakes to pay to the Second Party due compensation for occupational accidents, disability or death resulting during work, or because of it, in accordance with Qatari laws thereon.

8- Leaves:

A. The Second Party is entitled to a fully-paid regular annual leave of not less than three weeks.
B. The Second Party is entitled to full wages on the following official leaves:
    a. Eid Alfitr: three working days.
    b. Eid Aladha: three working days.
    c. National Day: one working day.

C. The Second Party is also entitled to a fully paid three working day leave on dates to be decided by the employer.
D. The Second Party is entitled to a fully paid sick leave after the elapse of three continued months in his job with the First Party, in accordance with provisions of the Qatari Labour Law.

9- General Provisions:

A. The Second Party undertakes to perform his work pursuant to the daily performance rates in occupations typical to his. In case of failing to maintain daily performance rates, the Penalties Regulations shall be applied.
B. The Second Party may not work for others during the employment period, and the First Party shall not make the Second Party work for another employer, except in cases permissible by Qatari Law.
C. The Second Party undertakes not to engage in political or religious affairs. He shall pay due regard and respect to local customs and traditions.
D. The Qatari Labour Law and the decisions enforcing it shall constitute the legal basis for the provisions of this contract and shall be consulted in any dispute arising between the Two Parties, unless the terms of this contract contain better advantages for the Second Party.
E. This contract shall enter into force after being duly ratified by the competent authorities in the two States.

10- This contract has been done in Arabic and English in four originals, one to be kept by the employer, the second by the worker, the third to be deposited with the Ministry of Labour and Social Affairs in the State of Qatar and the fourth with the Labour, Invalids and Social Affairs of the Socialist Republic of Vietnam.

First Party (The Employer) Second Party (The Worker)

Endorsement by
The Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs of the Socialist Republic of Vietnam;
and
The Embassy of the State of Qatar to Thailand

Or
Endorsement by
The Ministry of Labour and Social Affairs in the State of Qatar
and
The Embassy of the Socialist Republic of Vietnam to Kuwait.



اتفاقية
بين حكومة جمهورية فيتنام الاشتراكية وحكومة دولة قطر
بشأن تنظيم استخدام العمالة الفيتنامية في دولة قطر

إن حكومة جمهورية فيتنام الاشتراكية ، و حكومة دولة قطر (الطرفان) ؛
توثيقا لأواصر الصداقة والتعاون بينهما ؛
وسعيا منهما لتنظيم استخدام اليد العاملة الفيتنامية في دولة قطر ؛
قد اتفقتا على ما يلي :

مادة (1)
تقوم وزارة العمل ومصابي الحرب والشؤون الاجتماعية بجمهورية فيتنام الاشتراكية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدولة قطر بوضع القواعد والأنظمة اللازمة لتطبيق أحكام هذه الاتفاقية .

مادة (2)
يكون استخدام العمالة الفيتنامية ودخولها وتوظيفها في دولة قطر طبقاً للقوانين والأنظمة والإجراءات المعمول بها في البلدين .

مادة (3)
1- توافي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في دولة قطر وزارة العمل ومصابي الحرب والشؤون الاجتماعية بجمهورية فيتنام الاشتراكية بطلبات الاستخدام المقدمة إليها من أصحاب الأعمال في دولة قطر لاستخدام عمال فيتناميين ، وتعمل وزارة العمل ومصابي الحرب والشؤون الاجتماعية بجمهورية فيتنام الاشتراكية على الاستجابة لهذه الطلبات في حدود الإمكانيات المتوفرة لديها .

2- إذا رغب صاحب العمل بدولة قطر في استخدام أيد عاملة فيتنامية ذات مواصفات خاصة، فعليه أن يحدد ذلك في طلبه المقدم إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدولة قطر .

3- يجوز لصاحب العمل القطري سواء بنفسه أو بتفويض ممثل عنه من العاملين لديه أو عن طريق مكتب استقدام مرخص له من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية متابعة إجراءات اختيار العمال وسفرهم من جمهورية فيتنام الاشتراكية إلى دولة قطر .

مادة (4)

يجب أن تشتمل عروض الاستخدام على نوع المؤهلات والخبرات والتخصصات المطلوبة وعلى مدة الاستخدام المحتملة ، وبيان تفصيلي بشروط العمل وخاصة الأجر ومكافأة نهاية الخدمة وفترة الاختبار وظروف العمل والتسهيلات الخاصة بالانتقال والسكن وجميع البيانات التي تعتبر أساسية لتحديد العمال لموقفهم في إبرام عقد العمل .

مادة (5)

تعمل وزارة العمل ومصابي الحرب والشؤون الاجتماعية بجمهورية فيتنام الاشتراكية على اتخاذ الإجراءات اللازمة لتسهيل إجراءات الفحص الطبي والحصول على جوازات السفر أو إذن بالسفر، وشهادات حسن السلوك الصادرة من الجهات الرسمية المختصة والمعتمدة للعمال الراغبين في العمل بدولة قطر ، وكذلك تزويد هؤلاء العمال بمعلومات عن ظروف العمل وتكاليف ومستوى المعيشة في دولة قطر .

مادة (6)

يجوز لحكومة دولة قطر اتخاذ إجراءات إعادة أي عدد من العمال الفيتناميين ، عند انتهاء المدة المحددة لاستخدامهم بموجب عقود الاستخدام الخاصة بهم ، كما يجوز لها اتخاذ إجراءات الإعادة ذاتها قبل انتهاء المدة المحددة في عقود الاستخدام في حالة انتهاء حاجة العمل لهم ، على أن تدفع لهم في هذه الحالة الأخيرة الأجور المقررة لهم وأية حقوق أخرى مستحقة لهم بموجب عقود العمل المبرمة معهم أو بموجب قانون العمل في دولة قطر.

مادة (7)

يجوز لحكومة دولة قطر اتخاذ إجراءات إعادة أي عدد من العمال الفيتناميين إذا كان بقاؤهم في دولة قطر يتعارض مع المصلحة العامة أو الأمن الوطني للدولة ، وذلك دون الإخلال بالحقوق المستحقة لهم بموجب عقود العمل المبرمة معهم أو بموجب قانون العمل في دولة قطر .

مادة (8)

أ- يتحمل صاحب العمل جميع نفقات سفر العمال من جمهورية فيتنام الاشتراكية إلى مكان العمل في دولة قطر عند التحاقهم بالعمل لأول مرة ونفقات عودتهم منه عند انتهاء عملهم كما يتحمل صاحب العمل كذلك نفقات سفر العامل ذهاباً وإياباً في فترة الإجازة المنصوص عليها في عقد العمل ، ولا تشمل هذه النفقات تكاليف استخراج جواز السفر أو دفع أية تأمينات .

ب- يعفى صاحب العمل من تحمّل نفقات عودة العامل في الحالتين التاليتين :
1. في حالة استقالة العامل قبل انتهاء مدة العقد .
2. في حالة ارتكاب العامل خطأ يستوجب فصله من العمل بدون إنذار وبدون مكافأة نهاية الخدمة طبقاً لقانون العمل القطري .

مادة (9)

1- تحدد ظروف وشروط استخدام العمال الفيتناميين في دولة قطر بعقد عمل فردي يحرر بين العامل وبين صاحب العمل طبقاً لنموذج العقد الملحق بهذه الاتفاقية ويجب أن يتضمن هذا العقد شروط العمل الأساسية من واجبات وحقوق بما لا يتعارض مع أحكام هذه الاتفاقية وقانون العمل القطري .

2- يحرر العقد باللغتين العربية والإنجليزية من أربع نسخ أصلية ، يحتفظ صاحب العمل بإحداها ، وتسلم الثانية للعامل ، وتودع الثالثة بوزارة شؤون العمل والشؤون الاجتماعية بدولة قطر ، والرابعة بوزارة العمل ومصابي الحرب والشؤون الاجتماعية بجمهورية فيتنام الاشتراكية.

مادة (10)

ينظم عقد العمل الفردي تفاصيل التزامات صاحب العمل بالنسبة لتدبير سكن العامل ونوع هذا السكن أو دفع بدل سكن للعامل ، وعلاجه الطبي .

مادة (11)

يكون النص العربي لعقد العمل هو النص المعترف به لدى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والمحاكم المختصة في دولة قطر . ولا يجوز لصاحب العمل إجراء أي تغيير في بنود عقد العمل إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل وبعد موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدولة قطر.

مادة (12)

يصدق على عقود العمل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وسفارة جمهورية فيتنام الاشتراكية لدى الكويت في حالة التعاقد في دولة قطر ، وبالنسبة للعقود التي تبرم في جمهورية فيتنام الاشتراكية فيصدق عليها من وزارة العمل ومصابي الحرب والشؤون الاجتماعية بجمهورية فيتنام الاشتراكية وسفارة دولة قطر لدى تايلاند.

مادة (13)

1- تتولى الجهة المختصة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدولة قطر مراقبة تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية .
2- في حالة حدوث نزاع بين صاحب العمل والعامل ناتج عن عقد العمل ، تقدم الشكوى إلى الجهة المختصة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية لتسويته ودياً ، وإذا تعذر الوصول إلى حل ودي يحال النزاع إلى الجهات القضائية المختصة بدولة قطر .

مادة (14)

ينتهي عقد العمل بانتهاء مدته دون حاجة إلى إخطار سابق ، وإذا رغب صاحب العمل في استمرار التعاقد وجب عليه إخطار العامل كتابة برغبته في التجديد قبل موعد انتهاء العقد بثلاثين (30) يوماً على الأقل .

مادة (15)

يحق للعامل أن يحول إلى جمهورية فيتنام الاشتراكية ما يدخره من أجر وذلك وفقاً للنظم المالية المتبعة في دولة قطر .

مادة (16)

يشكل الجانبان لجنة مشتركة من ثلاثة أعضاء على الأكثر من كل جانب تكون مهمتها :

1. التنسيق بين الحكومتين في تنفيذ هذه الاتفاقية واتخاذ التدابير الضرورية في هذا الشأن .
2. تفسير أحكام هذه الاتفاقية عند حدوث أي خلاف بشأنها وتسوية ما قد ينشأ من صعوبات عند التطبيق .
3. مراجعة فرص العمل المتاحة في دولة قطر بما في ذلك المعلومات العامة المتعلقة بخطط التنمية في دولة قطر ، وفرص العمل المحتملة بموجبها وأصناف أو مهارات العمل المطلوبة ، وتوفر الرغبة لدى مواطني جمهورية فيتنام الاشتراكية للاستفادة منها .
4. اقتراح مراجعة أو تعديل كل أو بعض أحكام الاتفاقية عند الضرورة.

وتجتمع اللجنة مرة واحدة في السنة ، ويمكنها أيضا أن تجتمع عند الضرورة .

مادة (17)

يجوز تعديل أحكام هذه الاتفاقية بموافقة الطرفين، بعد اتخاذ ذات الإجراءات القانونية المتطلبة لإبرام هذه الاتفاقية في كلا البلدين .

مادة (18)

تخضع هذه الاتفاقية للتصديق من الطرفين وتصبح هذه الاتفاقية نافذة من تاريخ تبادل وثائق التصديق عليها . وتبقى سارية المفعول لمدة ثلاث سنوات ، وتتجدد تلقائياً لمدد مماثلة ، ما لم يطلب أحد الطرفين إنهاءها بإشعار كتابي قبل تاريخ انتهاء أجلها بستة أشهر.

وإثباتاً لما تقدم ، قام الموقعان أدناه بتفويض من حكومتيهما ، بالتوقيع على هذه الاتفاقية.
حررت هذه الاتفاقية في مدينة هانوي بتاريخ / 1 / 1429هـ الموافق 2008 /1/11
، باللغات العربية والانجليزية والفيتنامية ولكل منها ذات الحجية ، وفي حالة الاختلاف ، يرجح النص المحرر باللغة الانجليزية .

عن
حكومة دولة قطر

الدكتور سلطان بن حسن الضابت الدوسري
وزير العمل والشؤون الاجتماعية

عن
حكومة جمهورية فيتنام الاشتراكية

نوين ثي كيم نان
وزيرة العمل ومصابي الحرب والشؤون الاجتماعية

ملحق
عقد عمل نموذجي

أنه في يوم ..... الموافق ..... تم التعاقد بين كل من :

1. السيد/.....بصفته.....وعنوانه .....
طرف أول

2. السيد / ..... حامل جواز سفر رقم ..... وبطاقة شخصية / عائلية رقم ..... والمقيم ..... بالعنوان التالي .....
طرف ثان
على ما يلي :

1. أن يعمل الطرف الثاني لدى الطرف الأول بمهنة ..... في دولة قطر وبراتب شهري قدره ..... .

2. مدة العقد :
أ. مدة هذا العقد سنة واحدة / سنتان تبدأ من تاريخ مباشرة الطرف الثاني لعمله في دولة قطر ، وتعتبر الأشهر الستة الأولى فترة اختبار يجوز للطرف الأول خلالها إنهاء العقد بإخطار الطرف الثاني بذلك قبل أسبوع واحد من تاريخ الانتهاء ، ويتحمل نفقات إعادته إلى بلده . فإذا اجتاز العامل فترة الاختبار بنجاح اعتبر العقد سارياً للمدة المتبقية منه . وينتهي العقد بانتهاء مدته دون حاجة إلى إخطار سابق . وإذا رغب الطرف الأول في استمرار التعاقد وجب عليه إخطار الطرف الثاني كتابة برغبته في التجديد قبل موعد نهاية العقد بثلاثين يوماً على الأقل .
ب. لا يجوز إنهاء العقد قبل انتهاء مدته إلا بموافقة الطرفين ، كما يجب على الطرف الثاني قبل ترك العمل الوفاء بجميع ديونه المستحقة للطرف الأول .

3. نفقات السفر :
أ. يتحمل الطرف الأول نفقات سفر الطرف الثاني من جمهورية فيتنام الاشتراكية إلى مكان العمل بدولة قطر وكذا نفقات عودته إليها كما يتحمل الطرف الأول كذلك نفقات سفر الطرف الثاني ذهاباً وإياباً أثناء فترة الإجازة المنصوص عليها في عقد العمل ، ولا تشمل هذه النفقات تكاليف استخراج جواز السفر أو دفع أية تأمينات .
ب. يعفى الطرف الأول من تحمل نفقات عودة العامل في الحالتين التاليتين :
1. في حالة استقالة العامل قبل انتهاء مدة العقد .

2. في حالة ارتكاب العامل خطأ يترتب عليه فصله من العمل بدون إنذار ودون منحه مكافأة نهاية الخدمة طبقاً لأحكام قانون العمل القطري .

4. القروض :
أ. يدفع الطرف الأول للطرف الثاني قرضاً شخصياً قيمته ..... بالعملة الفيتنامية قبل سفره من جمهورية فيتنام الاشتراكية إلى دولة قطر لأول مرة إذا رغب في ذلك (في حدود أجر شهر واحد) يخصم من مستحقات الطرف الثاني على أقساط شهرية بواقع 10% (عشرة في المائة) من الراتب الأساسي الشهري.
ب. يبدأ خصم أقساط القرض من أجر الشهر التالي لبدء عمل الطرف الثاني.
ج. تسري على القروض الأخرى التي تدفع للطرف الثاني بالعملة القطرية أحكام الفقرتين السابقتين.

5. الأجر والمكافأة :

أ. لعمال اليومية والشهرية : الأجر الأساسي قيمته .....شهرياً / يومياً مقابل ساعات العمل الأساسية (48) ساعة أسبوعياً ويحصل الطرف الثاني على راحة أسبوعية مدفوعة الأجر في يوم واحد من كل أسبوع ، كما يحصل على مقابل نقدي لساعات العمل الإضافية وفقاً لأحكام قانون العمل القطري .
ب. لعمال الإنتاج أو الطريحة أو القطعة : الأجر الأساسي قيمته ..... مقابل إنجاز معدل أداء يومي حسب الحرفة أو المهنة كما يلي : ..... ويدفع أجر إضافي عن حجم العمل الذي ينجزه الطرف الثاني زيادة عن معدل الأداء اليومي السابق كما يلي : .....
وفي حالة عدم وجود عمل بالإنتاج يكون أجر الطرف الثاني هو ..... ريال .
ج. يتعهد الطرف الأول بإثبات ساعات العمل اليومية الإضافية وفقاً للفقرة (أ) من هذا البند أو كمية العمل المنجز يومياً وفقاً للفقرة (ب) من هذا البند في بطاقة خاصة تسلم في نهاية اليوم للطرف الأول للتسجيل .
د. مكافأة نهاية الخدمة .....

6. السكن والمعيشة اليومية :
أ. يتعهد الطرف الأول بتدبير سكن مناسب لأعزب مجاناً للطرف الثاني وأن يزوده بالكهرباء بالأسرّة ودورات المياه المناسبة وفقاً للشروط الصحية .
ب. يتعهد الطرف الأول بمد الطرف الثاني بمياه باردة وصالحة للشرب .

7. الرعاية الطبية والاجتماعية :
أ. يوفر الطرف الأول للطرف الثاني العلاج الطبي اللازم طبقاً للأنظمة المعمول بها في دولة قطر .
ب. يتعهد الطرف الأول بحصول الطرف الثاني على التعويض المستحق له عن إصابات العمل والعجز والوفاة التي تنشأ أثناء تأدية العمل أو بسببه طبقاً للقوانين القطرية في هذا الشأن .

8. الإجازات :
أ. للطرف الثاني الحق في إجازة سنوية عادية لا تقل مدتها عن ثلاثة أسابيع بأجر كامل .
ب. يحصل الطرف الثاني على أجر كامل في الإجازات الرسمية الآتية :
- عيد الفطر ثلاثة أيام عمل .
- عيد الأضحى ثلاثة أيام عمل .
- اليوم الوطني يوم عمل واحد .

كما يحصل الطرف الثاني على ثلاثة أيام عمل بأجر يحدد مواعيدها صاحب العمل .
ج. يستحق الطرف الثاني إجازة مرضية مدفوعة الأجر بعد مضي ثلاثة أشهر متصلة في عمله لدى الطرف الأول ، وذلك وفقاً لأحكام قانون العمل القطري .

9. أحكام عامة :
أ. يتعهد الطرف الثاني بأداء عمله طبقاً لمتوسطات ومعدلات الأداء اليومية في نفس مهنته، وفي حالة عدم أدائه لمعدلات الأداء اليومية تطبق عليه لائحة الجزاءات في هذا الشأن .
ب. لا يجوز للطرف الثاني خلال مدة التعاقد الاشتغال لدى الغير ، كما لا يحق للطرف الأول تشغيل الطرف الثاني لدى صاحب عمل آخر إلا في الأحوال التي يجيزها القانون القطري .
ج. يتعهد الطرف الثاني بعدم التدخل في الشؤون السياسية أو الدينية وعليه مراعاة التقاليد والعادات المحلية واحترامها .
د. يعتبر قانون العمل القطري والقرارات المنفذة له الأساس القانوني لنصوص هذا العقد ويتم الرجوع إليه في أي نزاع ينشأ بين الطرفين ما لم تكن شروط هذا العقد تتضمن مزايا أفضل للطرف الثاني .
هـ يصبح هذا العقد نافذ المفعول بعد تصديق السلطات المختصة عليه في الدولتين .

10. تحرر هذا العقد باللغتين العربية و الانجليزية من أربع نسخ أصلية يحتفظ صاحب العمل بإحداها ، وتسلم الثانية للعامل ، وتودع الثالثة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدولة قطر ، والرابعة بسفارة جمهورية فيتنام الاشتراكية لدى الكويت .

الطرف الأول – صاحب العمل

الطرف الثاني – العامل

اعتماد
وزارة العمل ومصابي الحرب
والشؤون الاجتماعية بجمهورية فيتنام الاشتراكية

اعتماد
سفارة أو قنصلية دولة قطر لدى تايلاند

أو

اعتماد	اعتماد
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدولة قطر	سفارة جمهورية فيتنام الاشتراكية لدى الكويت