

2023



SALIGAN

MANWAL

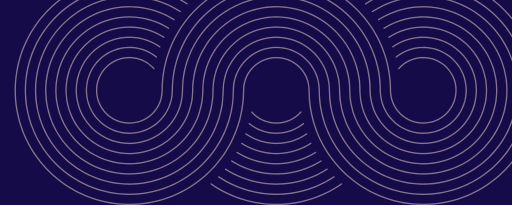
ng Manggagawang Paralegal

SALIGAN

Sentro ng Alternatibong Lingap Panlegal

www.saligan.org

MGA NILALAMAN



1

UNANG YUGTO

Dangal ng Tao at Paggawa	1
Paralegalismo	7
Batayang Karapatang Pantao	15
Ang Batas at Sistemang Legal	32
Panimula sa Batas Paggawa	55

2

IKALAWANG YUGTO

Ugnayan ng Employer at Empleyado	82
Mga Uri ng Empleyado	93
Mga Kundisyon sa Paggawa	114
Pagwakas o Pagtatapos ng Empleyo	141

3

IKATLONG YUGTO

Samahang Paggawa	174
Pagpili ng SEBA	192
Ang Batas sa CBA	207
Unfair Labor Practice	219
Sama-Samang Pagkilos, Welga at Lockout	228
Mga Puwang sa Pakikilahok	247

4

IKAAPAT NA YUGTO

Mga Hakbang sa Paglabag sa Labor Standards at ULP at Strike/Lockout	251
Conciliation/Mediation	269
Voluntary Arbitration	270
Proseso sa Batas Sibil at Kriminal	284

5

IKALIMANG YUGTO

Pagsusuri ng Kaso	358
Legal Interview	361
Dokumentasyon ng Kaso	368
Mga Kasulatan	376
Kasanayan sa Pagpapadaloy	395
Adbokasiya	399

UNANG YUGTO: DANGAL NG TAO AT PAGGAWA

*“Madaling maging tao,
mahirap magpakatao.”*

Karaniwang tinitingnan na magkaiba o magkahiwalay ang pagiging manggagawa at pagiging tao—at ang manggagawa ay tinatanaw bilang bahagi lamang ng paggawa ng produkto o pagbigay ng serbisyo. May ilang nag komento na na tila ang manggagawa ay hindi tinitingnan bilang tao na may angking dangal at may mga mahal sa buhay. Ang ating Saligang-Batas at mga batas ay kumikilala at nagpapaalala sa angking halaga ng bawa’t isa sa atin bilang tao.

Sa pagkilalang ito sa dangal ng manggagawa at pagrespeto sa kaniyang pagkatao naka-ugat ang ating mga karapatan at ang kakayanang ipaglaban ang mga ito.

A. Kalikasan ng Manggagawa Bilang Tao

1. May buhay

- Ito ay isang handog kung kaya’t ang bawat isa ay tinatawag na kamanggagawa at/o kamanglilikha.
- Ito ay binubuo ng diwa (kalooban, kamalayan, espiritu) at katawan (pisikal). Hindi purong kaluluwa at hindi purong katawan lamang. Dahil dito, may likas na pangangailangang makadiwa at material ang manggagawa bilang tao.

2. May kakayahang mag-isip at kalayaang magpasya (o kalooban)

- Pag-iisip – may kakayahang sumagap, kumilala, at magpahalaga sa katotohanan at kabutihan (para sa sarili at kapwa). Marunong kumilatis ang manggagawa bilang tao.

UNANG YUGTO: DANGAL NG TAO AT PAGGAWA

- Malayang magpasya – kakayahang tanggapin o itakwil ang katotohanan at kabutihang nasagap at nakilala ng kanyang pag-iisip. Bunga ng pagkilatis, maaring mamili ang manggagawa ng tama o mali.

3. Katangi-tangi

- Ang tao ay naiiba sa bagay, makina, at ibang may buhay gaya ng halaman at hayop. Siya ay maraming angking katangian na siya lamang ang biniyayaan.
- Ang bawa't tao ay naiiba naman sa kaniyang kapwa. Walang dalawang tao ang magkatulad. Ang bawat isa ay may katangi-tanging papel at maibabahagi sa komunidad (kakaibang katangian at galing).

4. May hangganan o limitasyon

- Ang tao ay may likas na limitasyon sa gitna ng laki at dami ng kaniyang mga potensyal at kakayahan.
 - Ang buhay ay may hangganan.
 - Ang kakayahang umalam, magsuri, at kumilos ay may hangganan.
- Ang tao ay maaring magdesisyon na lubusin ang lahat ng kanyang kakayahan – hanggang sa abot ng kanyang makakaya. Maari rin namang pagpasyahan ng tao na subukang lampasan ang kaniyang naunang limitasyon upang tumuklas ng bagong kakayahan.

UNANG YUGTO: DANGAL NG TAO AT PAGGAWA

B. Likas na Karapatan ng Tao, ng Manggagawa

Mula sa kalikasan at dangal ng tao ay ang kanyang mga likas na karapatan.

1. Karapatang mabuhay ng marangal at disente

Karapatan na magkaroon ng lahat ng bagay na kailangan ng tao upang mabuhay, gaya ng:

- Sapat at masustansyang pagkain
- Sariwang hangin
- Damit
- Tirahan
- Paglilibang (sine, laro)
- Gamit, serbisyo atbp.

Bilang manggagawa ay may karapatan sa makataong trabaho at sapat na sahod; makataong kalagayan sa pagtatrabaho at ligtas sa panganib na gamit at serbisyo.

2. Karapatang mag-isip at magpasya

Karapatang saliksikin ang katotohanan. Kabilang dito ang:

- Pagpapahayag
- Pagkalap ng impormasyon at pagsusuri nito - edukasyon
- Pagpapasya

Bilang manggagawa ay may karapatan sa impormasyon ukol sa nangyayari sa pinapasukan, magsuri ng kalagayan nito. May karapatan din para sa alternatibong pag-aaral at pagpapahayag.

UNANG YUGTO: DANGAL NG TAO AT PAGGAWA

3. Karapatan sa malayang pagtugon

Batay sa napag-isipan at pagsusuri, ang kumilos bilang tugon. Nabibilang dito ang:

- Malayang pagtititipon
- Malayang pagsamba
- Malayang pagkilos nang sama-sama

Bilang manggagawa ay may karapatang bumuo ng samahan; magdaos ng sama-samang pagkilos (pagsang-ayon / pagtutol / pagdependa); magdaos ng pulong.



Tandaan: Ang pagtataguyod ng karapatan ay pagtataguyod din ng kalayaan at dangal bilang tao.

C. Pananagutan at Responsibilidad

Kasabay ng mga likas na karapatan ay ang mga pananagutan at/o responsibilidad ng manggagawa bilang tao.

1. Ugnayan sa nakakahigit (Diyos o Maylalang) at sa kalikasan

- Nararapat lamang na sikapin nating lampasan ang kahinaan, pagkamateryal at pagkamakasarili tungo sa kabutihan. May kakayahan tayong mag-isip, magmuni-muni – at lalo na – magpasya para sa nakabubuti.
- Tungkulin nating maging tagapangalaga ng kalikasan at pagyamanin ito, dahil kailangan nating mga tao ito upang mabuhay.

UNANG YUGTO: DANGAL NG TAO AT PAGGAWA

2. Ugnayan sa kapwa

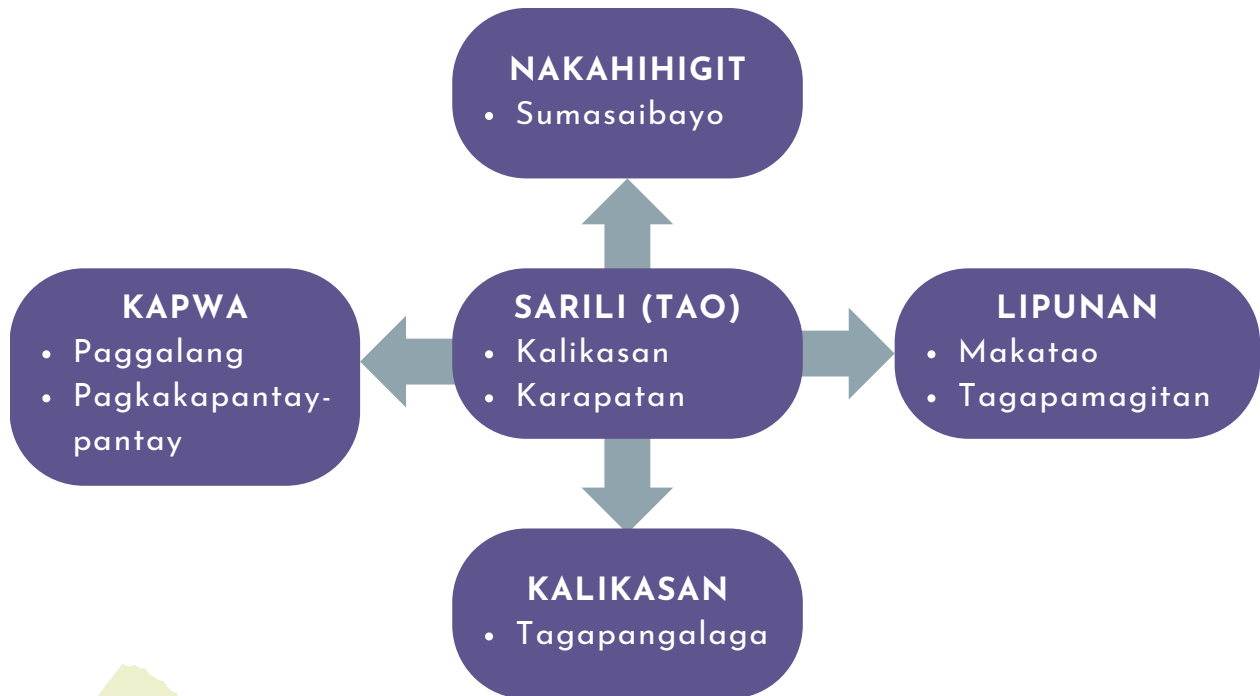
- Mahalaga ang pakikipagkapwa-tao.
- Walang taong umiiral nang mag-isa. Ang manggagawa ay may responsibilidad na igalang ang karapatan ng ibang tao, manggagawa man ito o hindi. Singhalaga ng kanyang karapatan at pangangailangan ang karapatan at pangangailangan ng kanyang kapwa. Mainam ding alalahanin niya na ang mga tao ay maaring may ibang pakahulugan sa kanilang pangangailangan at mithiin. Hindi laging pareho ang gusto ng mga tao kaya't hindi rin katanggap-tanggap ang sapilitang pagpataw ng sariling pag-iisip at pagpapahalaga ng isang tao sa kanyang kapwa.

3. Ugnayan sa lipunan o komunidad

- Ang anumang gawin ng tao ay may epekto o nakakaapekto sa lipunan.
- Nararapat lamang na itaguyod ang pagiging makatao sa balangkas ng lipunan. Kaya naman maaring ipaglaban ang pagbabahagi ng kapangyarihan at pagkakataon sa nakararami – gaya ng mga manggagawa. Ito ay madalas idinadaan sa makatao at makatarungang batas at polisiya.
- Responsibilidad o pananagutan natin ang maging mahusay na tagapaghubog sa lipunan at kasaysayan. Dahil ang ating kilos ay may epekto sa ibang tao at sa mga pangyayari, dapat nating kilatisin ang bunga ng ating mga desisyon at gawa. Ito ba ay nakabubuti sa ating sarili? Sa ibang tao? Sa lipunan at sa kasaysayan?

UNANG YUGTO: DANGAL NG TAO AT PAGGAWA

Pagsasalarawan:



Mga gabay na tanong:

1. Sa paanong paraan ipinagkaloob o inihandog sa atin ang ating pagka-tao? Paano mo ito nakikita sa iyong trabaho?
2. May karapatan ba ang iyong employer na dapat mong kilalanin at igalang? Kung oo, magbigay ng halimbawa. Kung wala, bakit wala?
3. Para sa iyo, ano ang pinakamahirap na responsibilidad o tungkulin na iyong dapat gampanan?
4. Nasasalamin ba ng kalagayan ng iyong trabaho ang dignidad na meron ka bilang tao?

UNANG YUGTO: PARALEGALISMO

Ang paggamit sa batas upang pangalagaan ang karapatan ng mga batayang sektor at mabago ang lipunan ay nangangailangan ng mga indibidwal na maaaring maging gabay sa paggamit nito. Kaya't mahalagang bahagi ng konsepto ng alternative lawyering ang paralegalismo, kung saan may paunang paniniwala na ang mga batayang sektor ay maaaring makaunawa at epektibong makakagamit ng batas. Sa ganitong paraan, maaring tugunan ng manggagawa mismo ang maraming sitwasyong may legal na aspeto. Lumalawak ang kanyang kakayahan at nababawasan ang kanyang pag-asa sa abogado.

A. Batayan ng Paralegalismo

Bukod sa mga kalagayang panlipunan at pangkabuhayan ay may usaping empowerment na pinagbabatayan ang paralegalismo. Mahalagang makita ang dahilan at konteksto kung bakit at paano umusbong at lumawak ang paralegalismo sa ating bansa.

1. Kalagayang Panlipunan

- May kakulangan sa kaalaman ang mga batayang sektor ukol sa mga batas at proseso na nakakaapekto sa kanila. Marami rin sa kanila ang hindi pa naturuan ng mga kasanayang magagamit nila sa pagkamit ng kanilang mga interes.
- Di-sapat ang dami ng abogado upang matugunan ang pangangailangan ng mga batayang sektor. Dagdag dito, karamihan sa mga abogado ay hindi kumukwestiyon sa pangkasalukuyang balangkas ng lipunan na nagsasantabi sa mga batayang sektor.

UNANG YUGTO: PARALEGALISMO

- Madalas, ang mga maykaya lamang ang nakakakuha at nakapipili ng abogado upang mapangalagaan ang kanilang interes at umasikaso ng mga usaping legal.
- Kadalasan, pansamantala lamang ang kapakinabangang bunga ng ugnayan ng abogado at kliyente.
- Marami ang pala-asa sa mga abogado upang maipagtanggol ang kanilang karapatan kahit na maari naman nilang tulungan ang sarili nila sa pamamagitan ng pag-alam sa batas at pagsasanay ng iba't ibang kakayahan.
- May maigting na pangangailangang alamin at gamitin ang batas upang mabago ang di makatarungang balangkas ng lipunan. Ang batas ay maaring makatulong upang marinig ang boses ng batayang sektor at ilagay sa kanilang kamay ang hugis ng bagong polisiya, batas at alituntunin.
- Ang mas ganap at tunay na pagbabago ay mas mapapatupad kung ang pagbabago ay magmumula sa mga taong napapaloob sa mga batayang sektor ng lipunan.

2. Saligan ng Pagsilang ng mga Paralegal

- Hindi dapat na basta na lang tinatanggap ang pagiging tama ng kaayusang panligal at balangkas panlipunan. Ito ay dapat na sinusuri at binibigyang puna. Mahalagang bumalangkas ng mugkahing pagbabago at pag-unlad sa kaayusang panligal at balangkas panlipunan.

UNANG YUGTO: PARALEGALISMO

- Kailangang kumilos ang mga batayang sektor para sa kanilang mithiing baguhin ang kanilang sitwasyon. Tanaw man nila ang kanilang limitasyon at kahinaan, buo naman ang kanilang loob na umibayo at pagsikapan ang pagbabago sa kaayusang panligal at balangkas panlipunan.
- Mahalagang pangalagaan mismo ng mga saligang sektor ng lipunan ang kanilang interes nang hindi nagiging pala-asa sa mga abogado. Nagpapatibay ng pangkasalukuyang balangkas panlipunan ang pagiging pala-asa sa abogado, lalo na kung ang ugnayan sa abogado ay nakatali lamang sa mga kasong nililitis nang walang pagtanaw sa magkatuwang na pagbabago ng kaayusang panligal at balangkas panlipunan.



Palaisipan: Ano pang mga kalagayang panlipunan o dahilan ng pagsilang ng paralegal ang iyong maidaragdag sa nabanggit na sa itaas?

B. Ang Paralegal

Bunga ng mga nabanggit sa itaas, ang kilusang paralegalismo ay lumawak at lumakas. Ang sumusunod ang mga nakikitang gawain, tungkulin, at perspektibo ng mga paralegal sa mga aktwal na karanasan.

1. Sino ang Paralegal?

Ang isang paralegal ay isang taong bihasa sa kaalaman at kasanayang panligal kahit hindi siya isang abogado. Kumikilos siya para sa pangangailangang panligal ng mga samahang pang-masa na hindi kinakailangan ang direktang tulong ng abogado.

UNANG YUGTO: PARALEGALISMO

2. Ano ang Mga Tungkulin ng Isang Paralegal?

- Sa Paglilitis ng mga Kaso
 - Pagkalap, pananasaliksik, at pag-alaga sa mga katibayan o ebidensya upang maipanalò ang kaso.
 - Pakikipanayam sa mga testigo.
 - Pagsusubaybay ng mga kasong nakahain at pagtulong sa pagpapanalo rito.
 - Pagpapaalam sa mga sangkot sa kaso ukol sa mga kaganapan sa kaso. Sa ilang pagkakataon, siya rin ang daan upang dumaloy ang impormasyon sa pagitan ng mga sangkot sa kaso sa isang banda at ang abogado sa kabilang banda.



Tandaan: Ang mga paralegal para sa manggagawa ay maaaring humarap sa National Labor Relations Commission (NLRC), National Conciliation and Mediation Board (NCMB), Bureau of Labor Relations (BLR), at Department of Labor and Employment (DOLE) Regional Offices bilang kinatawan ng mga manggagawa o ng unyon. Sa NLRC, kailangan lamang tandaan ang mga hinihingi ng 2011 NLRC Rules of Procedure, as amended (Rule III, sec. 6) para sa pagharap ng mga hindi abogado

- Sa mga Batayang Sektor ng Lipunan
 - Pag-oorganisa ng samahang pantao. Mahalaga ang ginagampanan ng paralegal sa pagkilala ng iba't ibang isyu sa isang samahan at lalo na, sa pagpapalitaw ng mga maaring paraan para solusyunan ang mga ito.

UNANG YUGTO: PARALEGALISMO

- Pagpapaliwanag sa mga tao ng kanilang mga karapatan at ng mga batas na may kaugnayan sa kanilang sektor. Ang impormasyon at kaalaman ang isa sa pinakamahalagang ambag ng paralegal sa komunidad o samahan. Dito naka-ugat ang matalinong pag-aanalisa at pagpapasya.
- Pagpapaliwanag sa mga tao ng mga oportunidad nila sa ilalim ng batas. Mahalaga ding maipakita niya ang kakulangan ng mga batas sa perspektibo ng mga batayang sektor.
- Pagmumulat at pagpapakilos sa saligang sektor. Mahalagang papel ng paralegal ang maipakita sa grupo ang lugar nito sa mas malaking kabuuan, kasama na ang sabayang bisa ng grupo sa mas malaking konteksto ng lipunan.
- Sa Pagbabago ng Lipunan
 - Pakikiisa sa mamamayan sa pagkilala sa mga suliranin ng lipunan at sa paghanap ng lunas sa mga ito.
 - Pagpapairal ng ugnayan ng abogado at kliyente na kapwa mapagpalaya, na hindi magiging pala-asa ang mga tao sa abogado, bagkus ay makakamit nila ang kakayahang malaman at gamitin ang batas para sa sarili nilang kapakinabangan.
 - Patuloy na pag-oorganisa upang maging handa ang mga tao na maigiit at maipagtanggol ang kanilang karapatan.
 - Pagpapakilos sa mga tao upang maitaguyod ang kanilang interes.
 - Pagsusulong ng mga batas na mas pumapanig at mas nagtataguyod ng karapatan ng mga saligang sektor ng lipunan.

UNANG YUGTO: PARALEGALISMO

- Bilang Kasama ng Abogado
 - Pagtulong sa mga taong makahanap ng angkop na lunas sa mga problema ng sektor.
 - Pagsasagawa ng pagkilos upang mapabilis o mapabisa ang pakikipaglaban ng karapatan ng batayang sektor.



Palaisipan: Saganang nilalayon nating humubog ng mga ganap na paralegal, kakayanin mo bang gampanan ang mga tungkulin ng paralegal na binanggit sa itaas? Anu-anong tungkulin ang nakikinita nating mahirap gampanan? Bakit? Ano ang maaring gawin upang umibayo tayo sa mga balakid na ito?



Palaisipan: Paano mo maaaring ipaliwanag sa mga kasama mo sa trabaho ang kahulugan at tungkulin ng isang paralegal? Maaasahan ka ba nilang maging isang mabuting paralegal? Sa paanong paraan?

C. Pananaw sa Pagbabago

Ang pagbabago sa lipunan ay isa sa mga ginagampanang papel ng mga paralegal. Ngunit maraming pananaw ukol sa pagbabagong ito. Ang tatlong pananaw sa pagbabago ay ang mga sumusunod:

1. Limos (Charity)

- Hindi sinisikap na baguhin ang kalagayang panlipunan at hindi kinikilala ang pagkukulang nito.

UNANG YUGTO: PARALEGALISMO

- Ang tulong na binibigay ay pansamantala lamang para sa bawat kaso at habang kailangan lamang ito ng indibidwal na kliyente o tinutulongan. Sa ganitong pananaw, maituturing ang tulong panligal na suporta o palimos lamang sa mga nangangailangan.

2. Developmental

- Kinikilala na may pangangailangan para sa pagbabago. Pero ang pagbabago ay nagmumula sa itaas o sa kinaluluklukan ng kapangyarihan at madarama ito ng batayang sektor kung guminhawa ang negosyo o ekonomiya.
- Sa tulong na ibinibigay, inaasahang aangat ang kalagayan sa buhay ng mga tinutulongan ngunit hindi babaguhin nang lubusan ang sistema - pagyayamanin lamang ito upang mas marami ang makikinabang.

3. Mapagpalaya (Liberationist)

- Ang lubos na pagbabago ay mararating lamang kapag binago ang mga maling istruktura ng lipunan. Dahil dito, kailangang palakasin at pakilusin ang mga saligan o batayang sektor.
- Ang pagbabago ay magmumula sa isang mulat at malakas na kilusan ng mga kababaihan, manggagawa, magsasaka at maralitang tagalungsod, bukod sa iba pa.

UNANG YUGTO: PARALEGALISMO



Palaisipan: Sa iyong karanasan, laganap pa ba ang pag-asang magkakaroon ng pagbabago sa lipunan? Kung oo, paano tinatanaw ng nakararami ang pagsapit ng pagbabago? Bakit kaya ganito ang kanilang pananaw? Kung hindi naman, ano kaya ang mga dahilan dito?



Palaisipan: Ano sa tingin mo ang hinihingi o inaasahan mula sa iyo para magbago ang lipunan?

D. Kaibahan ng Tradisyunal na Legal Aid at Alternatibong Lingap Panlegal

Bakit kailangang magtangkang humubog pa ng mga paralegal kung maari naming umasa sa mga abogado? Ang sagot sa tanong na ito ay maaaring makita sa kaibahan ng dalawang uri ng tulong legal: ang tradisyunal na legal aid at alternatibong lingap panlegal.

Tradisyunal na *Legal Aid*

Tinatanggap bilang wasto at sapat ang umiiral na sistemang ligal at panlipunang kaayusang iniikutan nito.

Alternatibong Lingap Panlegal

May kinikilalang mga di-pagkapantay-pantay sa pangkabuuang sistemang panlipunan na dapat baguhin.

UNANG YUGTO: PARALEGALISMO

Tradisyunal na *Legal Aid*

Kinikilalang lehitimo ang lahat ng batas at kailangang itaguyod at ipatupad ang mga ito.

Tinatanaw na ang pagkawalang katarungang nagaganap sa bansa ay naka-ugat sa kamalian ng mga indibidwal na tao lamang o dahil sa maling pagpapatupad ng mga batas.

Ang legal aid ay nagiging limos sa mahihirap.

Napaiiral ang relasyong pala-asa ng mga biktima sa mga tumutulong.

Walang ganap na pagbabagong maisasagawa sa lipunan.

Alternatibong Lingap Panlegal

Hindi tinatanggap na ang lahat ng batas ay tama, makatarungan, at lehitimo kaya't may pangangailangang baguhin ang mga ito. Hindi lahat ng batas ay tama at makatarungan.

Inuugat ang pagkawalang katarungan at mga ilan pang kamalian ng lipunan sa pagkakaayos ng sistema, kasama na rin ang maling pagpapatupad ng batas.

Tinitingnan ang tulong panligal na maaaring tumulong sa pagbabago ng pangkabuuang sistema. Ito rin ay nagpapalakas sa mga batayang sektor.

Pinapairal ang pagtitiwala sa sama-samang pagtulong sa sarili nang di umaasa sa iba.

May pag-asang baguhin ang pangkabuuang sistema, lalo na kung malakas at may kakayanan ang mga batayang sektor.

UNANG YUGTO: BATAYANG KARAPATANG PANTAO

Mahalagang alalahanin ang ugnayan ng karapatang manggagawa sa karapatang pantao, lalo na't marami ngayong pagtatangka na pahinain o bawasan ang mga karapatan ng mga Pilipinong manggagawa.

A. Panimula sa Karapatang Pantao

Ang Karapatang Pantao ay katipunan ng lahat ng karapatang hawak ng bawat tao dahil sa kanyang pagkatao.

1. Mga Katangian ng Karapatang Pantao

- Likas sa Katauhan (Inherent)
 - Ang karapatang pantao ay mga karapatang nasa lahat ng tao dahil sa kanilang pagkatao.
 - Hindi tulad ng mga karaniwang karapatan, ang karapatang pantao ay hindi nakadepende sa anumang pangyayari o sa desisyon ng gobyerno o ng sinumang indibidwal.
- Hindi Mahihiwalay sa Pagkatao (Inalienable)
 - Ang karapatang pantao ay karapatang angkin na natin magbuhat nang tayo ay ipinanganak. Bilang likas na nasa katauhan natin, ang karapatang ito ay hindi itinatakda lamang ng anumang batas at hindi maihihiwalay sa ating pagkatao.
 - Hindi ito maaaring ibenta, isangla, iregalo o ilipat sa iba. Lalo namang hindi ito maaaring alisin ng sinumang tao o gobyerno. Hindi ito mawawala sa pagkatao ninuman sa lahat ng panahon hindi man ito igiit, gamitin, o ipahayag.

UNANG YUGTO: BATAYANG KARAPATANG PANTAO

- Pantay-pantay para sa Lahat (Equal/Universal)
 - Walang pinipiling lahi, kasarian o relihiyon. Ang karapatang pantao ay karapatang pantay na tinatamasa ng lahat ng tao anuman ang kanilang kasarian, lahi, kulay, paniniwala, wika, politikal na opinyon, bayan o lipunang pinagmulan at kalagayan sa buhay.

2. Mga Limitasyon ng Karapatang Pantao

Sadyang mahalaga ang karapatang pantao. Dapat itong bigyan ng natatanging proteksyon dahil ito ang batayan ng iba pang pagpapahalaga. Ngunit hindi nangangahulugan na absolute o walang limitasyon karapatang pantao. Tulad ng pangkaraniwang mga karapatan, ang karapatang pantao ay mayroon ding makatuwirang limitasyon. Halimbawa, sinuman ay maaaring tanggalan ng kanyang karapatang magtrabaho kung mayroong kadahilanan at matapos ang makatarungang proseso ng paghuhusga na batay sa itinakda ng batas (due process of law).

Gayundin, ang ilang karapatang pantao ay maaaring sagkaan ng mga likas na kapangyarihan ng estado – ang police power, taxation at eminent domain.

Sa ilang pagkakataon, ang Saligang Batas na mismo ang nagtatakda ng limitasyon sa karapatan. Ilan sa mga ito ang sumusunod:

- Kung may court order, ang karapatan sa pribadong komunikasyon (right to private communication and correspondence) o ang karapatan sa pananahanan (liberty of abode) ay maaaring mawala o mabawasan.

UNANG YUGTO: BATAYANG KARAPATANG PANTAO

- Sa panahong nasa panganib ang bansa (national emergency), maaaring pansamantalang kunin at pamahalaan ng estado ang mga pribadong kumpanya, gamit, o negosyong nakakaapekto sa publiko.
- Kung ang panganib ay dulot ng pananakop o rebelyon (invasion or rebellion) maaaring suspindihin ng Pangulo ang pribilehiyo ng writ of habeas corpus at magdeklara ng batas militar upang pangalagaan ang kaligtasan ng publiko.

B. Mga Ligal na Instrumento na Pinagmulan ng Karapatang Pantao

Kahit na marami ang nagsasabing ang karapatang pantao ay likas sa ating pagkatao, mahalaga para sa paralegal na makilala ang iba't ibang instrumento na naglalaman ng mga karapatang pantao. Kabilang dito ang pambansang mga batas at ang mga pandaigdigang instrumento.

1. Pambansa at Lokal na mga Batas

- Saligang Batas
 - Ang 1987 Constitution ay tinaguriang “Human Rights Constitution” dahil sa diing ibinibigay nito sa karapatang pantao.
 - Sa maraming pagkakataon, ito ang pinakamainam na instrumentong batayan ng karapatang pantao. Kaya nitong pigilan maging ang lehislaturang demokratikong binoto ng tao, na magtakda ng mga batas na lalabag sa karapatang pantao.

UNANG YUGTO: BATAYANG KARAPATANG PANTAO

1. Pahayag ng mga Simulain at mga Patakaran ng Estado (Declaration of Principles and State Policies [Art. II])

- a. Dapat itaguyod ng Estado ang katarungang panlipunan sa lahat ng mga yugto ng pambansang pagpapaunlad (Sek. 10).
- b. Pinahahalagahan ng Estado ang karangalan ng bawat tao at ginagarantiyahan ang lubos na paggalang sa mga karapatang pantao (Sek. 11).
- c. Dapat itaguyod at pangalagaan ng Estado ang karapatan sa kalusugan ng mga mamamayan at ikintal ang kamalayang pangkalusugan sa kanila (Sek 15).
- d. Kinikilala bilang pangunahing panlipunang pang-ekonomikong puwersa ang paggawa. Dapat pangalagaan ng Estado ang karapatan ng manggagawa at pangalagaan ang kanilang kapakanan (Sek. 18).

2. Katipunan ng mga Karapatan (Bill of Rights [Art. III])

Hindi dapat alisan ng buhay, kalayaan, o ari-arian ang sinumang tao nang walang kaparaanan ng batas (due process of law), o pagkaitan ang sinumang tao ng pantay na pangangalaga ng batas (Sek. 1). Ang mga saligang karapatan na kasama dito:

- a. Karapatan sa: buhay, kalayaan, ari-arian
- b. Karapatan laban sa diskriminasyon
- c. Pagiging pribado ng komunikasyon at sulat
- d. Karapatan laban sa hindi makatwirang paghahalughog

UNANG YUGTO: BATAYANG KARAPATANG PANTAO

- a. Malayang pananalita; malayang pagtitipon at pagpetisyon sa pamahalaan
- b. Malayang pagsabuhay ng relihiyon
- c. Karapatang pumili ng tirahan ayon sa batas; maglakbay nang Malaya
- d. Karapatan sa pampublikong impormasyon
- e. Karapatang bumuo ng samahan ayon sa batas
- f. Karapatan sa malayang pagkaabot (free access) sa husgado at tulong legal
- g. Kapag iniimbestigahan, karapatang manahimik, karapatan mamili ng kaniyang abogado at karapatang masabihan ng kaniyang mga karapatan
- h. Karapatan laban sa tortyur, puwersa o pananakot at lihim na detensyon
- i. Kapag hinabla, karapatan na mapiyansahan
- j. Karapatan sa mabilisang resolusyon ng kaso
- k. Karapatan laban sa sapilitang paninilbihan

3. Katarungang Panlipunan at mga Karapatang Pantao (Social Justice and Human Rights [Art. XIII])

- a. Dapat pag-ukulan ng Kongreso ng pinakamataas na prayoridad ang pagsasabatas ng mga hakbangin na mangangalaga at magpapatingkad sa karapatan ng lahat ng mga mamamayan sa dignidad na pantao, babawas sa mga di pagkakapantay-pantay na panlipunan, pangkabuhayan at pampulitika, at papawi sa mga di pagkakapantay-pantay na pangkalinangan sa pamamagitan ng pantay na pagpapalaganap ng kayamanan at kapangyarihang pampulitika para sa kabutihan ng lahat.

UNANG YUGTO: BATAYANG KARAPATANG PANTAO

Tungo sa mga mithiing ito, dapat isaayos ng Estado ang pagtatamo, pagmamay-ari, paggamit, paglipat ng ari-arian at ng mga bunga nito (Sek. 1).

- b. Dapat magkaroon ang Estado ng lubos na pangangalaga sa paggawa, lokal at sa ibayong dagat, organisado at di organisado, at dapat itaguyod ang puspusang employment at pantay na mga oportunidad sa employment para sa lahat.

Dapat garantyan ng Estado ang karapatan ng lahat ng manggagawa na magtatag ng sariling organisasyon, sama-samang pakikipagkasundo at negosasyon, mapayapa at sama-samang pagkilos, kasama ang karapatang magwelga nang naaalinsunod sa batas. Sapat na may karapatan sila sa katatagan sa trabaho, sa makataong mga kalagayan sa trabaho, at sa sahod na sapat ikabuhay. Dapat din silang lumahok sa mga proseso ng pagbabalangkas ng patakaran at desisyon na may kinalaman sa kanilang mga karapatan at benepisyo ayon sa maaaring itadhana ng batas.

Dapat itaguyod ng Estado ang prinsipyong magkahating responsibilidad ng mga manggagawa at mga employer at ang paggamit ng boluntaryong mga pamamaraan ng pagsasaayos sa mga hidwaan, kabilang ang conciliation, at dapat ipatupad ang pagtalima rito ng isa't isa upang masiguro ang katiwasayang industriyal.

UNANG YUGTO: BATAYANG KARAPATANG PANTAO

Dapat regulahin ng Estado ang ugnayan ng mga manggagawa at mga employer, dahil sa pagkilala sa karapatan ng paggawa sa karampatang kaparte nito sa mga bunga ng produksyon at ang karapatan ng negosyo sa makatwirang tubo sa mga pamumuhunan. (Sek. 3)

c. Dapat pangalagaan ng Estado ang mga kababaihang nagtatrabaho sa pamamagitan ng paglalaan ng ligtas at nakapagpapalusog na mga kalagayan sa pagtatrabaho, na nagsasaalang-alang ng kanilang mga gawain bilang ina, at ng mga kaluwagan at pagkakataon na nagpapatingkad sa kanilang ikagagaling at ikagiginhawa upang matamo ang kanilang ganap na potensyal sa paglilingkod sa bansa. (Sek. 14)

- Mga Batas

- Presidential Decree No. 442, as amended (Labor Code of the Philippines)
- Kodigo Sibil ng Pilipinas
 - Sinumang opisyaes o empleyado ng pamahalaan o sinumang pribadong indibidwal na tahasan o di tahasang pumipigil, sumisira o lumalabag sa anumang paraan nakakabawas at nakakasalabid sa mga sumusunod na karapatan at kalayaan ng ibang tao ay mananagot sa kapinsalaang naidulot niya sa taong nabanggit. (Art. 32)

UNANG YUGTO: BATAYANG KARAPATANG PANTAO

- Republic act 9710 o ang Magna Carta of Women
 - Ang Magna Carta of Women (MCW) ay isang komprehensibong batas sa karapatang pantao ng kababaihan na naglalayong alisin ang diskriminasyon sa pamamagitan ng pagkilala, proteksyon, katuparan, at pagtataguyod ng mga karapatan ng kababaihang Pilipino, lalo na yaong kabilang sa mga marginalized na sektor ng lipunan.
 - Ito ang lokal na pagsasalin ng mga probisyon ng Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women's (CEDAW), partikular sa pagtukoy sa diskriminasyon sa kasarian, mga obligasyon ng estado, substantive equality, at pansamantalang mga espesyal na hakbang. Kinikilala din nito ang mga karapatang pantao na ginagarantiyahan ng International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights (ICESCR).
 - Ginagarantiyahan din ng Magna Carta of Women ang mga karapatang sibil, pampulitika at pang-ekonomiya ng kababaihan sa mga marginalized na sektor, partikular ang kanilang karapatan na:
 - Seguridad sa pagkain at mga mapagkukunan para sa produksyon ng pagkain, kabilang ang pantay na mga karapatan sa pagpapatitulo ng lupa at pagpapalabas ng mga kontrata at patent sa pangangasiwa;
 - Lokal, naa-access, ligtas at abot-kayang pabahay;

UNANG YUGTO: BATAYANG KARAPATANG PANTAO

- Trabaho, kabuhayan, pautang, kapital at teknolohiya;
- Pagsasanay sa mga kasanayan, mga iskolarship, lalo na sa pananaliksik at pag-unlad na naglalayong tungo sa teknolohiyang pambabae na mapagkaibigan sa sakahan;
- Kinatawan at pakikilahok sa mga katawan sa paggawa ng patakaran o paggawa ng desisyon sa mga antas ng rehiyon, pambansa, at internasyonal;
- Pag-access sa impormasyon tungkol sa mga patakaran sa kababaihan, kabilang ang mga programa, proyekto at paggastos sa pagpopondo na nakakaapekto sa kanila;
- Proteksyon sa lipunan;
- Ang pagkilala at pangangalaga ng kultural na pagkakakilanlan at integridad sa kondisyon na ang mga kultural na sistema at gawi na ito ay hindi diskriminasyon sa kababaihan;
- Pagsasama sa mga talakayan sa kapayapaan at kaunlaran;
- Mga serbisyo at interbensyon para sa kababaihan sa partikular na mahihirap na kalagayan o WEDC;
- Proteksyon ng mga batang babae laban sa lahat ng uri ng diskriminasyon sa edukasyon, kalusugan at nutrisyon, at pag-unlad ng mga kasanayan; at
- Proteksyon ng kababaihang senior citizen.

UNANG YUGTO: BATAYANG KARAPATANG PANTAO

- Regulasyon

- Karaniwan itong itinatakda ng mga awtoridad sa bisa ng kapangyarihang iniatas sa kanila ng batas. Ang kapangyarihang gumawa ng regulasyon ay batay lamang sa kung ano ang pinapayagan ng batas. Anumang regulasyong lumampas sa tadhana ng batas ay lampas sa kapangyarihan ng gumawa ng regulasyon. Ito ay walang bisa at tinatawag na ultra vires.
- Halimbawa: Administrative Order; Department Order

2. Mga Pandaigdigang Instrumentong Legal

- Customary International Law

- Ito ay binubuo ng mga kaugaliang nagkaroon ng bisa o kinikilala na bilang batas ng dahil sa matagalan at karaniwang pagsasagawa.
- Sa kasalukuyan mayroong apat na karapatang pantao na protektado ng customary international law:
 - Kalayaan mula sa pagkaalipin (freedom from slavery);
 - Kalayaan mula sa sistematiko at tahasang pagpatay sa isang lahi, relihiyon o kultura (freedom from genocide);
 - Kalayaan mula sa diskriminasyon batay sa lahi (racial discrimination); at
 - Kalayaan mula sa tortyur (freedom from torture).

UNANG YUGTO: BATAYANG KARAPATANG PANTAO

- Ayon sa Sek. 2, Art. II ng ating Konstitusyon, ang mga kalayaan o karapatan na kinikilala ng customary international law ay bahagi ng ating mga pambansang batas, mayroon man o wala tayong partikular na batas na naglalaman nito:

Itinatakwil ng Pilipinas ang digmaan bilang kasangkapan ng patakarang pambansa, tinatanggap bilang bahagi ng batas ang mga simulain ng batas internasyonal na kinikilala ng lahat at umaayon sa patakaran ng kapayapaan, pagkakapantay-pantay, katarungan, kalayaan, pakikipagtulungan at pakikipagkaibigan sa lahat ng mga bansa.

- Mga Deklarasyon ng Kalipunan ng mga Bansa
 - Ang United Nations ay isang organisasyon ng mga bansa na nabuo para sa kapayapaan ng mundo, pagtutulungan at pagpapaunlad ng ugnayan ng mga bansa.
 - Ang Republika ng Pilipinas, bilang isang kasapi ay nagpapahayag na tanggap nito ang mga prinsipyo ng sandaigdigang batas. Ang mga Deklarasyong ito ay mga rekomendasyon lamang o pangkaraniwang pamantayan ng kaunlaran para sa lahat ng tao sa lahat ng bansa.

UNANG YUGTO: BATAYANG KARAPATANG PANTAO

1. Pangkalahatang Deklarasyon ng mga Karapatang Pantao

Nakasaad sa Universal Declaration of Human Rights (1948) ang ilan sa mga batayang karapatang pantao:

- a.lahat ng tao ay ipinanganak nangmalaya at pantay sa dignidad at mga karapatan;
- b.lahat ay may karapatan at kalayaan na walang pasubali sa lahi, kulay, kasarian, pananalita, relihiyon, politikal na paniniwala o pag-iisip;
- c.karapatang mabuhay, karapatang maging malaya at magtamasa ng seguridad sa sarili;
- d.karapatan laban sa pang-aalipin;
- e.karapatan laban sa malupit at di makataong pagpaparusa;
- f.karapatang kilalanin bilang tao sa harap ng batas;
- g.pagkakapantay-pantay sa harap ng batas at pantay na proteksyon mula sa batas;
- h.karapatan sa epektibong remedyo o proseso mula sa pambansang hukuman kapag nalabag ang mga batayang karapatang pantao;
- i.ang mga lalaki at babaeng nasa wastong gulang, anumang lahi, nasyonalidad o relihiyon, ay may karapatang mag-asawa at magbuo ng pamilya. Magtatamasa sila ng pantay na karapatan sa pagkasal, habang kasal at sa paglusaw nito;

UNANG YUGTO: BATAYANG KARAPATANG PANTAO

- j. ang pagpapakasal ay kusang-loob na gagawin;
- k. ang pamilya ay ang natural at batayang yunit ng lipunan at kailangang bigyan ito ng kaukulang proteksyon ng lipunan at Estado;
- l. karapatang mag-ari ng ari-arian;
- m. karapatang mag-isip at manampalataya;
- n. karapatang magkaroon ng kuro-kuro at magpahayag nito;
- o. karapatan sa trabaho at sa makatarungang pasahod;
- p. karapatang magpahinga at aliwin ang sarili;
- q. karapatan sa antas ng pamumuhay na magtataguyod ng kalusugan at kagalingan ng isang tao at ng kanyang pamilya;
- r. ang pagiging ina at ang pagiging bata ay kailangan ng espesyal na tulong at pangangalaga;
- s. karapatan sa edukasyon; at
- t. karapatan sa malayang paglahok sa buhay kultural ng komunidad.

2. Mga Tratado (Treaties)

- a. International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) ay nilagdaan ng Pilipinas noong Disyembre 19, 1966, ni-ratipikahan noong Pebrero 28, 1986 at nagkabisa noong Enero 23, 1987.

UNANG YUGTO: BATAYANG KARAPATANG PANTAO

b. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) ay nilagdaan ng Pilipinas noong Disyembre 19, 1966, ni-ratipikahan noong Mayo 17, 1974 at nagkabisang noong Enero 3 1976.

Sa ilalim ng ICESCR, kinikilala ang mga sumusunod:

- Pagkapantay-pantay na karapatan ng kalalakihan at kababaihan sa pagtamasa ng nasabing mga karapatan (Art. 3)
- Pagkilala sa karapatan sa paggawa, kalayaang pumili at gumamit ng karampatang hakbang sa proteksyon nito (Art. 6)
- Sa Paggawa:
 - karapatan sa pagtamasa ng makatarungang kalagayan sa paggawa kabilang na dito ang:
 - makatarungan at pantay pantay na sahod para sa makataong pamumuhay;
 - kalagayan sa paggawa na sapat para sa kaligtasan at kalusugan ng manggagawa;
 - pantay na oportunidad sa promosyon; at
 - pahinga, panahong libangan, oras ng trabaho (Art. 7).

UNANG YUGTO: BATAYANG KARAPATANG PANTAO

- kalayaang magbuo ng unyon, sumapi sa unyong pinili na may takdaan na maaaring ipataw ng batas para sa pagtataguyod ng demokrasya, pambansang seguridad at proteksyon ng kapwa;
- kalayaan na magbuo ng pederasyon (panlokal at pandaigdigan);
- kalayaan ng mga unyon sa pamamalakad nito ayon sa takda ng batas;
- kalayaang magwelga ayon sa batas ng bansa;
- hindi pagbabawal sa pagpataw ng takdaan para sa miyembro ng hukbong sandatahan, pulis o pagpapalakad ng estado sa nasabing mga karapatan (Art. 8);
- panlipunang seguridad (social security);
- sapat na pamantayan ng kabuhayan (Art. 11)
- Kalayaan sa asosasyon (freedom of association)
 - kalayaan ng manggagawa at mga namumuhunang sumapi sa organisasyong kanilang pinili (Art. 2);
 - magtakda ng kanilang konstitusyon at magtanghal ng mga kinatawan;
 - di-pakikialam ng mga opisyaes ng pamahalaan (Art. 3) o mga organisasyon na di-maaaring buwagin ng nasabing awtoridad (Art. 4);

UNANG YUGTO: BATAYANG KARAPATANG PANTAO

- pagsapi sa pederasyon, lokal o pandaigdigang (Art. 3);
- pagtamo ng ligal na personalidad (Art. 7)
- sa paggamit ng mga nasabi;
- maaaring saklawin ng hukbong sandatahan ang mga nasabing karapatan kung ipinagkaloob ng batas ng bansa (Art. 9)
- pag-garantiya sa karapatang mag-organisa (Art. 11).
- Kalayaan sa pag-organisa at sa sama-samang pakikipagtawaran (right to organize and collective bargaining)
 - sapat na proteksyon laban sa pag-diskrimina laban sa unyon (Art. 1)
 - proteksyon laban sa panghihimasok ng namumuhunan sa pag-uunyon (Art. 2)
 - makinarya para sa boluntaryong negosasyon at sama-samang pakikipagsundo (Art. 4)
- Kinatawan ng manggagawa (workers' representation)
 - kinatawan sa mga gawain ayon sa batas at sama-samang pakikipagtawaran (Art. 1)
 - kinatawan ng unyon o piniling (elected) kinatawan (Art. 3)

UNANG YUGTO: BATAYANG KARAPATANG PANTAO

- c. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) ay nilagdaan ng Pilipinas noong Hulyo 15, 1980 at ni-ratipikahan noong Agosto 5, 1981.

Kinikilala nito ang patuloy na umiiral ang malawak na diskriminasyon laban sa kababaihan at binibigyang-diin na ang gayong diskriminasyon ay lumalabag sa mga prinsipyo ng pagkakapantay-pantay ng mga karapatan at paggalang sa dignidad ng tao.

Ilan sa mga prinsipyo na nakapaloob dito ay:

- Inaatasan ang mga Estado na gumawa ng lahat ng naaangkop na mga hakbang, kabilang ang batas, upang matiyak ang ganap na pag-unlad at pagsulong ng kababaihan, para sa layunin ng paggarantiya sa kanila sa paggamit at pagtatamasa ng mga karapatang pantao at mga pangunahing kalayaan sa batayan ng pagkakapantay-pantay sa mga lalaki.
- Ang mga kababaihan ay ginagarantiyahan ang mga karapatang bumoto, humawak ng pampublikong katungkulan at magsagawa ng mga pampublikong tungkulin. Kabilang dito ang pantay na karapatan para sa mga kababaihan na kumatawan sa kanilang mga bansa sa internasyonal na antas.

UNANG YUGTO: BATAYANG KARAPATANG PANTAO

- Pinagtitibay ang mga karapatan ng kababaihan ng walang diskriminasyon sa edukasyon, trabaho at pang-ekonomiya at panlipunang aktibidad.

d. Convention 190 on Violence and Harassment in the World of Work ay niratipika ng Pilipinas noong noong Disyembre 11, 2023 sa pamamagitan ng Senate Resolution No. 877.

Ilan sa mga prinsipyo nito:

- Seguruhin ang karapatan ng mga indibidwal na ligtas sa karahasan at ligalig sa lugar ng kanilang trabahao, kasama na ang mga manggagawa, intern, apprentice at mga may katungkulan sa trabaho. Sinasakop nito ang paggawa, pampubliko man o pribado, pormal o impormal na ekonomiya at sa mga urban at rural na lugar.
- Inaatasan ang estado na magpatibay, sa pamamagitan ng konsultasyon sa mga kinatawan ng mga employer at manggagawa, ng mga estratihyang gender-responsive na tumutugon sa pagpuksa at pagpigil sa karahasan at panligalig sa lugar ng trabaho.
- Kinikilala nito ang kahalagan ng social dialogue at tripartismsa pagpapatupad ng mga hakbang at polisiya sa pambansang antas.

UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

Ang batas ay hindi umiiral sa gitna ng kawalan. Ito ay nakapaloob sa isang sistemang legal at, mas mahalaga pa, ito ay laging may konteksto. Kung sino ang lumilikha ng batas, sino ang nagpapatupad nito at sino ang nagbibigay ng interpretasyon sa mga masalimuot na usapin ay mahalagang maunawaan ng sinumang nagnanais pag-aralan ang batas. Higit na importante para sa paralegal na malaman ang iba't-ibang bahagi ng ating pamahalaan at ang mga kapangyarihan nito upang lubos na maisulong ang kanyang adbokasiya.

A. Ang Batas

1. Sinasabing may apat (4) na elemento ang batas.

Ito ay:

- isang alintunin ng pagkilos o asal (code of conduct);
- ginawa ng tao o grupo ng tao na may lehitimong kapangyarihang gumawa nito;
- kailangang sundin (obligatory) ng lahat ng tao at ang di-pagsunod dito ay may karampatang parusa; at
- para ito sa ikabubuti ng lahat (common good).

2. Pinaniniwalaan din na ang batas ay nagmumula sa:

- TAO (Positive Law) - Ang batas ay ginagawa ng ating mga lehislatura o maaaring gawin ng isang konseho ng tinitingala sa lipunan, katulad ng mga ninuno natin o ng mga katutubo.
- KALIKASAN o DIYOS (Natural o Divine Law) - Ang batas ay nagmumula sa mas nakakataas o nakahihigit sa tao. Kahit na ang batas ng tao ay hindi nagbabawal ng isang bagay, maaaring labag pa rin ito sa batas ng kalikasan. Kahit na ang batas ay nagbabawal ng isang bagay, naniniwala ang iba na mas nangingibabaw ang batas na nagmula sa Maykapal.

UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

3. Mga Pinanggalingan ng Batas:

- Saligang Batas (Constitution) – ang pinakamataas na batas ng ating bansa na naglalahad ng polisiya at prinsipyo ng Estado at malawakang alituntunin ng gobyerno;
- Mga instrumento ng batas na ginawa ng Lehislatura (Statutes);
- Mga instrumento ng batas na nagawa sa pamamagitan ng kapangyarihan ng mga mamamayan sa ilalim ng prosesong inisyatiba (laws enacted through the process of initiative);
- Pagpapasya ng Korte Suprema (case law) na nagpapaliwanag ng mga batas na nasabi sa itaas, nagbibigay paliwanag sa di malinaw at nakakalitong probisyon ng mga ito, naghuhusga kung naaayon sa Konstitusyon ang mga batas at alituntunin na ipinasa ng Kongreso ng mga kautusang isinagawa ng mga iba't ibang ahensya ng pamahalaan tulad ng DOLE at iba pa.

Ang mga batas kagaya ng nakasaad sa itaas ay ipinapatupad ng mga kagawaran, opisina o kawanihan ng sangay ng tagapagpaganap (halimbawa: DOLE, DILG, atbp.) Ang mga ito ay maaaring maglabas ng mga Implementing Rules na nagbibigay ng mas detalyadong mga alituntunin na nakabatay sa batas na ipatutupad. Hindi maaring lumabag ang mga Implementing Rules sa Batas na siyang ugat nila. Ang mga Implementing Rules ay maaring idaan sa pag-isyu ng Administrative Orders, Department Orders, Memoranda, o Executive Orders (kung ipinalabas ng Pangulo).

UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

4. Iba't ibang uri ng Batas

Maaaring ibalangkas ang batas sa publiko at pribadong batas:

- **Public Law:** batas na gumagabay sa relasyon ng isang indibidwal sa estado, sa namumuno dito at, sa pangkalahatan, sa kanyang komunidad.
 - **International Law:** Sakop ang ugnayan ng mga bansa sa isa't isa.
 - **Halimbawa:** Nagkasundo ang maraming bansa na bumuo ng samahan patungkol sa pangangalakal sa ilalim ng World Trade Organization (WTO). Ang kasunduang ito ay sakop ng malawak na konsepto ng international law.
 - **Constitutional Law:** Sakop ang tungkulin at ugnayan ng pamahalaan sa sambayanan. Sakop din ang fundamental law of the land o ang batayang batas ng lipunan.
 - **Halimbawa:** (1) Anong uri ang ating pamahalaan? (2) Paano ba amyendahan ang Saligang Batas? (3) Ano ang mga batayang karapatan ng mga mamamayan?
 - **Administrative Law:** Sakop ang ugnayan ng mga taong nakaupo sa pamahalaan.
 - **Halimbawa:** Local Government Code, Administrative Code
 - **Criminal Law:** Sakop ang pagpaparusa sa mga maling kilos sa pamamagitan ng pagpiit o pagkulong.
 - **Halimbawa:** Ang Revised Penal Code ang nagtatakda kung gaano kabigat ang parusang ipapataw sa taong pumatay sa kapwa. Mayroon ding mga special law na nagpapataw ng parusa sa mga tiyak na kilos o gawain.

UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

- Private Law: batas na gumagabay sa relasyon ng miyembro ng komunidad sa bawa't isa.
 - Civil Law: Sakop ang ugnayan ng tao sa kanyang kapwa.
 - Halimbawa: (1) Ano ang mga patakaran ng batas ukol sa kasal? (2) Ano ang panuntunan ukol sa mana?
 - Commercial Law: Sakop ang usaping negosyo o mga transaksyon na maaaring pasukin ng tao.
 - Halimbawa: (1) Ano ang isang korporasyon? Paano magtayo nito? (2) Ano ang pagkakaiba nito sa isang partnership?
 - Procedural Law: Sakop ang mga hakbang at pamamaraan ng pagsampa at paglitis ng kaso sa korte.
 - Halimbawa: Kung natalo ang isang kaso, gaano kahaba ang panahon para i-apela ang desisyon?
 - Private International Law o Conflict of Laws: Sakop ang mga probisyon ng ating batas at desisyon ng Korte Suprema ukol sa mga kaso kung saan ang mga karapatan at pananagutan ng mga partido ay apektado ng ating batas at batas ng ibang bansa.
 - Halimbawa: Balido ba ang kasal ng isang banyaga at Filipina na isinagawa sa ibang bansa?

UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

5. Ang Kasalukuyang Saligang Batas

Ang umiiral na Saligang Batas sa bansa ngayon ay ang Konstitusyon ng taong 1987.

Ang Saligang Batas ang pangunahin at batayang batas ng bansa. Lahat ng iba pang batas ay kinakailangang ayon at hindi salungat dito. Kapag may pagsalungat o hindi pagkakatatugma, ang batas na salungat sa Konstitusyon ay maaaring ipawalang-bisa at ideklarang unconstitutional.

Ang Saligang Batas ay may tatlong (3) batayang layunin at katangian:

- Ito ang nagsasaad ng balangkas ng pamahalaan, ng mga sangay na bumubuo nito at ang kanilang mga tungkulin;
- Ito ang nagtatakda ng mga limitasyon sa mga kapangyarihan ng pamahalaan, partikular ng tatlong (3) sangay nito; at
- Ito ang nagsasaad ng Katipunan ng mga Karapatan (Bill of Rights) ng mga mamamayan.

UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

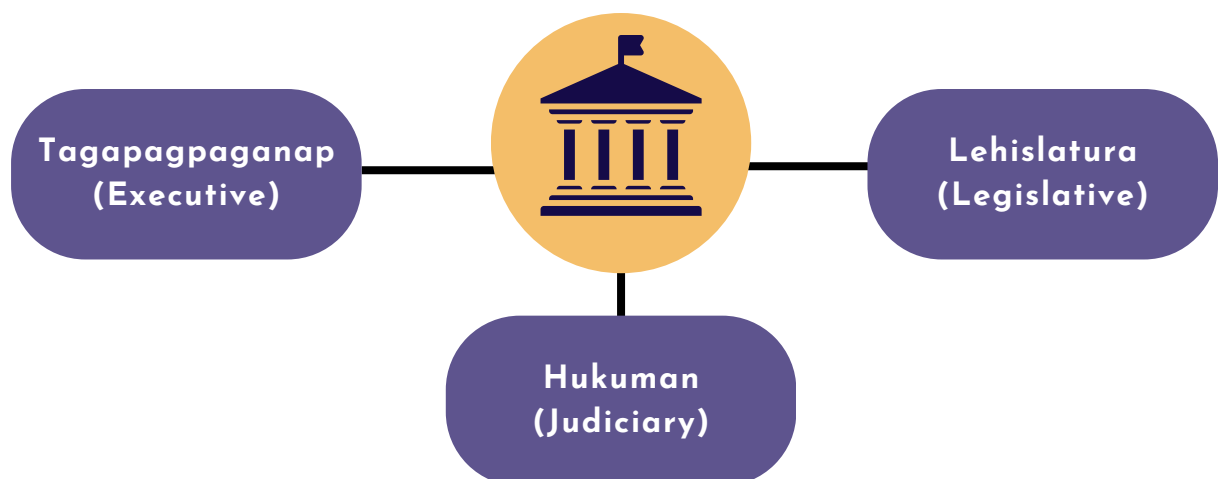
B. Ang Sistemang Legal ng Pilipinas

Ang sistemang legal ng Pilipinas ay tumutukoy sa kabuuang sistema na itinakda ng Saligang Batas at iba pang mga batas. Ang istruktura ng ating pamahalaan ay itinatalaga ng Saligang Batas, partikular sa Art. II, Seks. 1 ng Konstitusyon (1987) na nagsasaad na:

“Ang ganap na kapangyarihan ay angkin ng sambayanan at nagmumula sa kanila ang lahat ng mga awtoridad na pampamahalaan.”

Ayon din sa Konstitusyon, ang porma ng ating pamahalaan ay Republican, kung kaya’t hindi ang mga mamamayan mismo ang nagpapaganap ng kanilang kapangyarihan kundi ang mga kinatawan na hinalal ng sambayanan sa mga eleksyon.

Ang pamahalaan ay nahahati sa tatlong (3) independyenteng sangay na may kanya-kanyang papel:



Ang bawat isa ay may natatanging papel na dapat gampanan. Gayunpaman, ang 3 sangay na ito ay may ugnayang mahalaga sa ikapagpapatuloy ng sistema ng pamahalaan.

UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

1. Tagapagpaganap

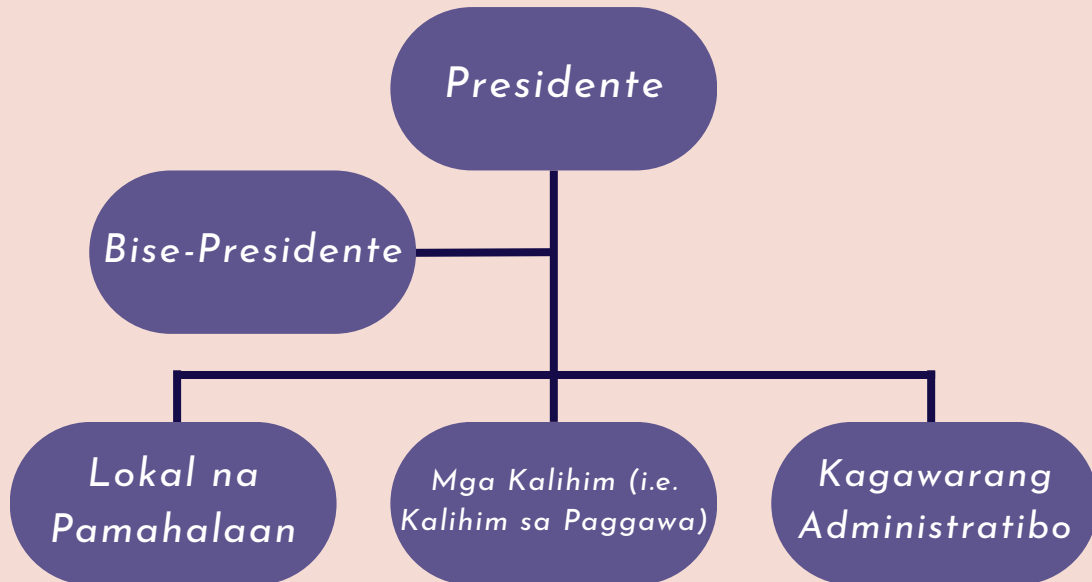
Ito ang sangay ng pamahalaan na nagtatakda ng polisiya ng bansa at nagpapatupad ng iba't ibang batas. Ang kapangyarihan ng Pangulo ay ibinabahagi niya sa mga Kalihim na ng bawa't departamento na siyang miyembro ng kanyang Gabinete. Ang bawa't departamento ang siyang namamahala sa pagtupad ng batas at polisiya ng pamahalaan sa bawa't interes, katulad ng Kagawaran ng Paggawa o DOLE (Department of Labor and Employment) na siyang nagpapatupad ng batas paggawa.

Sa ilalim nito ay ang mga ahensya at bureau na siyang tagapangasiwa ng mas tukoy na mga isyu. Halimbawa, sa usaping paggawa, mayroong ahensyang responsable sa interes ng mga Overseas Filipino Workers (OFW) at mayroon ding responsable sa mga welga at lockout. Mayroon ding mga bureau na nag-aasikaso ng usapin ukol sa pamantayan sa paggawa (labor standards), sa relasyong paggawa (labor relations) at sa interes ng manggagawang kababaihan at kabataan. Kung matuturing na mga sanga ang mga ahensiya at bureau na ito, lahat sila ay nakakabit sa iisang puno, ang DOLE.

Mahalaga rin ang mga panuntunan o implementing rules na ginagawa ng bawa't kagawaran upang lagyan ng detalye ang batas. Ang DOLE, halimbawa, ang siyang gumagawa ng Rules Implementing the Labor Code. Ang DOLE ang gumagawa rin ng mga kautusan (Department Orders) ukol sa iba't ibang isyu sa paggawa.

UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

- Kalikasan
 - Pormang presidential kung saan iisang Pangulo ang punong tagapamahala, gayundin ng estado at ng pamahalaan.
- Komposisyon
 - Presidente / Pangulo
 - Bise-Presidente / Pangalawang Pangulo
 - Gabinete: kinabibilangan ng mga Kalihim ng mga kagawarang administratibo na nagsisilbing tagapayo ng Pangulo
 - Halimbawa: Kalihim sa Paggawa
- Mga Kagawarang Administratibo
- Mga Pamahalaang Lokal



UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

- Tungkulin/Kapangyarihan
 - Pangunahing tungkulin: pangangasiwa at pagpapatupad ng mga batas ayon sa ating Saligang Batas;
 - Kontrol sa lahat ng departamento, tanggapan o kawanihan;
 - Ang mga departamento ay mga kinatawan lamang ng Pangulo bilang Chief Executive. Kaya't ang mga aksyon ng mga Kalihim ng departamento ay mga aksyon din ng Pangulo. Maaaring palitan o pangibabawan ng Pangulo ang mga aksyon ng mga Kalihim ng departamento at maaari din niyang tanggalin ang mga ito.
 - General Supervision o pangkalahatang superbisyon sa mga lokal na pamahalaan;
 - Kahulugan: General Supervision - pagtingin o pag-monitor kung ginagawa ng mga lokal na opisyal ang kanilang tungkulin sa ilalim ng batas. Hindi kasali dito ang pangingibabaw sa mga lokal na opisyaless o ang pagtanggap sa kanila dahil ang mga ito ay hinirang ng mga tao, tulad din ng Pangulo.
 - Magtalaga sa mga pinuno ng mga kagawaran, mga ambassadors at iba pang public ministers at consuls, mga opisyaless ng Armed Forces of the Philippines (AFP), mga Commissioner ng Commission on Audit, Civil Service, at Elections, mga miyembro ng Judicial and Bar Council, at iba pang opisyaless na ang pagtatalaga ay hindi nakasaad sa batas;



Tandaan: Ang pagtatalagang ito ay kailangan ng pagsang-ayon ng Commission on Appointments na binubuo ng mga kinatawan ng Kongreso.

UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

- Kapangyarihan at tungkulin bilang Commander-in-Chief ng Hukbong Sandatahan o AFP;
- Mag-gawad ng executive clemency, kabilang na ang pardon, amnesty, reprieves, commutations, remission ng fines at forfeitures;
- Pumasok sa kontrata o magbigay ng guarantee sa foreign debt;
- Magsumite ng taunang budget na basehan ng General Appropriations Act; at
- Magsalita sa pagbubukas ng regular na sesyon ng Kongreso at pagharap dito sa anumang pagkakataon.

2. Lehislatura

- Kalikasan
 - May dalawang (2) kapulungan ang ating Kongreso:
 - Ang Senado (Senate) at
 - Ang Kapulungan ng mga Kinatawan (House of Representatives)
- Komposisyon
 - Senado: 24 na hinalal ng buong bansa
 - Mababang Kapulungan: 316 Kinatawan (noong eleksiyon ng 2022)
 - 253 hinalal ng mga distritong pambatas;
 - 63 hinalal sa pamamagitan ng party-list election.
- Tungkulin/Kapangyarihan
 - Panlahatang kapangyarihang magmungkahi, gumawa, baguhin at ipasawalang-bisa ang mga batas (power to propose, enact, amend and repeal laws);



Tandaan: Ang mamamayan ay maaaring direktang magmungkahi, gumawa, baguhin at ipasawalang-bisa ang mga batas sa pamamagitan ng prosesong initiative at referendum.

UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

- Humatol sa election contests ng mga miyembro ng Kongreso;
- Miyembro ng Commission on Appointments;
- Magsagawa ng mga imbestigasyon na makakatulong sa paggawa ng batas (power of legislative investigation);
- Magdeklara ng digmaan o state of war;
- Magbigay sa Pangulo ng emergency powers;
- Ipawalang-saysay o habaan ang proklamasyon ng suspension of the privilege of writ of habeas corpus o deklarasyon ng martial law;
- Kontrol sa paggastos ng salaping pambayan sa pamamagitan ng power of appropriation;
- Nagpapasimula ng impeachment proceedings laban sa Pangulo, Pangalawang Pangulo, mga Commissioners ng Commission on Audit, Civil Service Commission, at Commission on Elections, Ombudsman at pati mga Justices ng Korte Suprema; at
- Magbago ng Konstitusyon.

3. Hukuman

- Kalikasan
 - Saklaw ng kapangyarihang panghukuman ang tungkulin ng mga huwes na ayusin ang mga hidwaang kinasasangkutan ng mga karapatang nararapat hingin at ipatupad ayon sa batas. Maaari ding pagpasyahan ng hukuman kung mayroong naganap na malubhang pagsasamantala sa awtoridad ng mga sangay o ahente ng pamahalaan.

UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

- Paghahanay ng mga Hukuman
 - Supreme Court (Korte Suprema)
 - Ang Korte Suprema ang nagdedesisyon ng mga tanong ukol sa batas. Ito ay binubuo ng isang (1) Punong Mahistrado (Chief Justice) at labing-apat (14) na Associate Justices. Maaari itong magpasya ng buo (en banc) o sa mga dibisyong binubuo ng tig-limang (5) Justices.
 - Court of Appeals
 - Mas mababa sa Korte Suprema, ang Court of Appeals ay hantungan ng maraming uri ng kaso mula sa regular courts at mga quasi-judicial bodies. Ito ay binubuo ng isang (1) Presiding Justice at animnapu't walong (68) Associate Justices at nagdedesisyon sa mga dibisyong may tigatlong mahistrado.



Tandaan: Lahat ng kasong napagpasyahan ng NLRC at ng Kalihim sa Paggawa ay kinakailangang idaan sa Court of Appeals at hindi maaaring direktang isampa sa Korte Suprema (St. Martin Funeral Home v. NLRC, 295 SCRA 494 [1998], SLT Corporation vs. CA, G.R. No. 158527, November 17, 2004).

- Regional Trial Court (RTC) at Metropolitan Trial Court (MeTC), Municipal Trial Court in Cities (MTCC), Municipal Trial Court (MTC) at Municipal Circuit Trial Court (MCTC)
 - Mga Unang korteng maaring puntahan ng may nais magsampa ng kasong kriminal o sibil. May isang huwes lamang sa bawat isang sangay (branch). Magkaiba ang mga uri ng mga kasong dinidinig sa RTC at sa MeTCs/MTCCs/ MTCs/McTCs.

UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

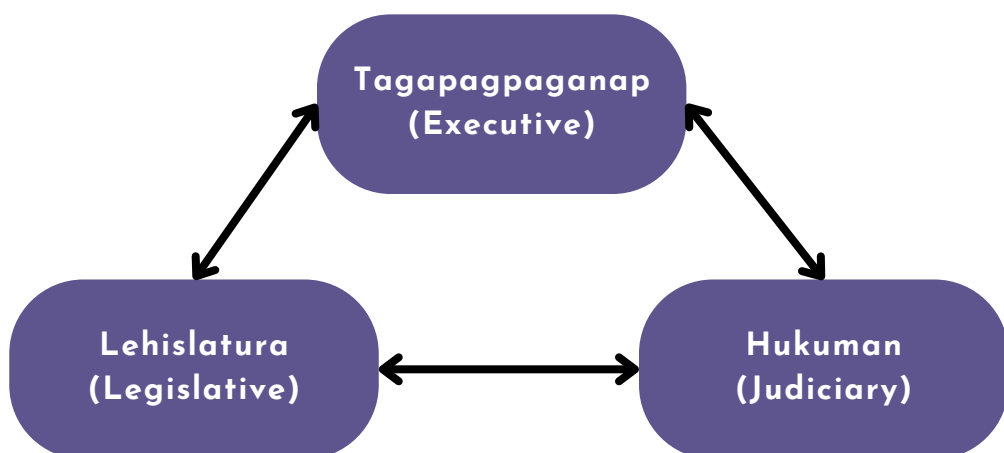
- Quasi-Judicial Agencies
 - Maaaring sabihing bahagi rin ng sistema ng husgado ang mga tinatawag na quasi-judicial o administrative agencies na siyang nagsisilbing husgado sa mga tukoy na usapin o paksa. Sila ma'y pormal na napapailalim sa sangay ng Tagapagpaganap, ang kanilang pagdesisyon sa mga hidwaang pinagkatiwala sa kanilang jurisdiction ay naglalagay din sa kanila bilang bahagi ng sistemang hukuman.
 - Halimbawa: Sa usaping paggawa, ang Labor Arbiter, na siyang napapailalim sa National Labor Relations Commission (NLRC), ang siyang nagpapasya ng mga kaso ukol sa batas paggawa. Ngunit sa usaping administratibo, ang NLRC ay napapailalim sa DOLE, na ahensiya ng sangay na Tagapagpaganap.
- Ilang Tungkulin/Kapangyarihan
 - Pagpasyahan ang mga pagtutunggali sa pagitan ng mga partido;
 - Judicial Review: siguraduhing walang malubhang pang-aabuso sa kapangyarihang magpasya (grave abuse of discretion) ang mga opisyal ng pamahalaan o ng mga ahensiya ng pamahalaan;
 - Pagdinig at pagdesisyon sa kaso tungkol sa ambassadors at iba pang public ministers at consuls, at sa mga petisyon ng certiorari, prohibition, mandamus, quo warranto at habeas corpus;
 - Magtalaga ng pansamantalang huwes sa mga korte;
 - Mag-utos ng pagpapalit ng lugar ng paglilitis;

UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

- Magsagawa ng mga panuntunan ukol sa proteksyon at pagsasakatuparan ng mga karapatan ayon sa Saligang Batas, mga pamamaraan sa husgado, pagtanggap sa mga abogado, pagtulong sa walang kakayahang makakuha ng serbisyong panligal; at
- Magtalaga ng mga opisyal at kawani ng mga hukuman ayon sa Civil Service Law.

4. Ugnayan sa Bawat Isang Sangay

Ang kahalagahan ng kasalukuyang porma ng pamahalaan ay ang pagkakaroon ng separation of powers. Ang mga pampamahalaang sangay na ito ay may kasarinlan (independence) at pantay (equal) sa isa't isa. Ang mga gawain at kapangyarihan ng pamahalaan ay malinaw na hinahati-hati sa nasabing mga sangay upang masigurong walang isa sa kanila ang magkakaroon ng sobra o makapag-abuso sa kanilang kapangyarihan. Inaaasahang may check and balance ang bawat isang sangay, dahil sila'y may angking tugkulin at malaya sa isa't isa.



UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

- Tagapagpaganap

- Sa Lehislatura

- may veto power o maaaring hindi sang-ayunan ang mga panukala na nagmula ditto; at
 - gumagawa ng proposed budget na isusumite ang upang maging basehan ng appropriations bill.

- Sa Hukuman

- dahil sa executive clemency, maaaring mabago o ipawalang-bahala ang mga desisyon ng korte; at
 - humihirang ng miyembro ng Korte Suprema at iba pang hukom (bagamat limitado sa nominasyon ng Judicial and Bar Council).

- Hukuman

- Maaaring ipawalang-bisa ang mga batas na isinagawa ng lehislatura, o mga orders na ginawa ng Tagapagpaganap sa pamamagitan ng pagdeklara na labag ito sa Saligang Batas; at
 - Hukuman ang humahatol kung nasa tama o may pang-aabuso sa kapangyarihan ng Tagapagpaganap o ng Lehislatura.

- Lehislatura

- Sa Tagapagpaganap

- sa 2/3 boto, maaaring ipawalang-bisa ang veto ng Pangulo;
 - ideklarang walang bisa ang paghirang sa Pangulo;
 - pag-aralan o bawiin ang deklarasyon ng Martial Law;

UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

- magbigay ng emergency powers sa Pangulo sa panahon ng digmaan o iba pang pambansang emergency; at
- sa pamamagitan ng Commission of Appointments, aprubahan ang hinirang ng Pangulo.
- Sa Hukuman
 - magtakda ng kwalipikasyon para sa mga huwes sa mga mababang hukom; at
 - magsagawa ng bagong batas na magbibigay ng bagong interpretasyon sa mga napagdesisyunan na ng hukuman.
- Sa Parehong Sangay
 - magtalaga ng sahod ng Pangulo, Pangalawang Pangulo at mga miyembro ng Korte; at
 - impeachment o pagtanggap sa pwesto.

5. Pamahalaang Lokal

Sa mga nakaraang taon, naranasan ang malaking potensiyal ng pamahalaang lokal sa pagtulak sa mga progresibong polisiya, partikular sa mga pabor sa mga mahihirap at batayang sektor. Nagkakataon ding ilang paralegal na rin ang naglaan ng sarili sa pagtulong sa pamahalaang lokal bilang halal na opisyal o masugid na tagapayo o katulong sa pagbuo at pagpapatupad ng polisiyang makabuluhan sa mga batayang sektor. Kaya't ganun na lamang din ang halaga ng pag-unawa sa sistema ng ating pamahalaang lokal.

UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

- Kahulugan
 - Mga pamahalaan sa mga subdibisyong teritoryal at pulitikal ng bansa. Ang mga ito ay bahagi ng Tagapagpaganap (Executive) at napapailalim sa pangkalahatang superbisyon ng Pangulo ngunit dahil sa kanilang awtonomiya o sariling kapangyarihan, makikita rin natin ang iba't ibang aspeto ng sistema sa bawa't pamahalaang lokal.
- Mga Uri ng Pamahalaang Lokal
 - Barangay
 - Bayan / Munisipyo
 - Lungsod; at
 - Lalawigan / Probinsya.
- Mga Sangay sa Pamahalaang Lokal
 - Tagapagpaganap
 - Ang punong tagapagpaganap ay ang Gobernador (para sa lalawigan), Mayor (para sa bayan at siyudad) at Punong Barangay (para sa barangay). Maliban sa barangay, mayroon ding pangalawang punong tagapagpaganap, ang bise-gobernador, o bise-mayor.
 - Lehislatura
 - Ang mga konsehal ng mga pamahalaang lokal ang gumagawa ng mga ordinansa at resolusyon na siyang “batas” sa loob ng lalawigan, siyudad, o barangay. Ang mga konsehal ay gumagawa ng ordinansa o resolusyon kapag sila ay nagpupulong bilang sanggunian. Ang mga bise ang siyang pinuno ng mga sanggunian maliban sa barangay, kung saan walang bise kung kaya't ang kapitan ang siyang namumuno.

UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

- Hukuman

- Walang katumbas ang hukuman sa pamahalaang lokal ngunit sa loob ng barangay ay may tinatawag na “Katarungang Pambarangay” kung saan pinag-aayos ang mga hidwaan ng mga miyembro nito.
- Ang Katarungang Pambarangay ay pinangagasiwaan ng Punong Barangay bilang Pinuno ng Lupong Tagapamayapa. Para sa implementasyon ng Katarungang Pambarangay, ang Punong Barangay ay nasa ilalim ng superbisyon ng mayor at ng DILG. Sa kadahilananang ito, ang Katarungang Pambarangay ay bahagi ng Tagapagpaganap(executive) at hindi ng hukuman.
- Malaki ang maitutulong ng isang paralegal sa implementasyon ng katarungang pambarangay, bilang isang miyembro ng Lupon o tumutulong sa mga taong sangkot sa isang kaso sa ilalim ng Katarungang Pambarangay. Bawal ang mga abogado sa mga pandinig ng Lupon kaya’t malaki ang maaring maitulong ng mga paralegal.
- Ilan sa mga kasong sibil at criminal ay kailangan dumaan sa Lupon bago ito maaring isampa sa korte, ngunit ang mga hidwaang paggawa ay hindi kailangang dumaan sa Katarungang Pambarangay.

UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

- Pakikilahok ng Manggagawa (at iba pang batayang sector) sa Lokal na Pamahalaan

Itinakda ng batas na dapat may kinatawan ang mga non-governmental organizations (NGO) sa local special bodies tulad ng:

- Local Special Bodies
 - Local Development Council (LDC): di bababa sa $\frac{1}{4}$ ng lahat ng kasapi ang dapat magmula sa mga NGO o people's organizations (PO);
 - Local Bids and Awards Committee (BAC): ang kinatawan mula sa NGO/PO ay tumatayong mga Observers sa mga bidding;
 - Local School Board: kinatawan ng lokal na pederasyon ng Parent-Teacher Association (PTA), kinatawan ng Teachers Organization sa Pamahalaang lokal at kinatawan ng non-academic personnel ng pampublikong paaralan sa pamahalaang lokal;
 - Local Health Board: kinatawan mula sa NGO/PO na nagbibigay ng serbisyon pangkalusugan; at
 - Local Peace and Order Council: May 3 kinatawan mula sa pribadong sector na kumakatawan ng manggagawa, edukasyon, kabataan, legal, negosyo at media.



Tandaan: Hindi awtomatikong makakasapi sa mga LSBs ang sinumang POs o NGOs sa isang pamahalaang lokal. May proseso ng akreditasyon ng sanggunian na dinadaan ang mga NGO at mga PO upang marehistro sila, makilala, at tuluyang makasama bilang kasapi ng mga LSBs.

UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

- Local Sectoral Representative
 - Ang mga sangguniang bayan, lungsod at lalawigan ay magkakaroon ng mga kinatawan ng mga batayang sektor bilang mga kasapi:
 - isa (1) mula sa sektor ng kababaihan;
 - isa (1) mula sa sektor ng manggagawa (agrikultural o industriyal); at
 - isa (1) mula sa ibang sektor, kabilang dito ang maralitang tagalungsod, indigenous cultural communities, mga taong may kapansanan, na mapagpapasyahan ng sanggunian
 - Ang mga sektor na magkakaroon ng kinatawan sa sanggunian ay kailangang piliin ng sanggunian sa loob ng siyamnapung (90) araw bago maganap ang halalan para sa mga kinatawan na ito.
- Barangay Assembly
 - Binubuo ng sumusunod:
 - Lahat ng naninirahan sa barangay (nang hindi bababa sa anim [6] na buwan)
 - Di bababa sa 15 taong gulang;
 - Filipino (natural-born o naturalized);
 - Nasalistahan ng mga miyembro ng barangay assembly.
 - Pagpupulong:
 - Di bababa sa dalawang (2) beses isang taon; at
 - Ipinapatawag ng punong barangay, ng apat na miyembro ng sangguniang barangay, o ng di bababa sa 5% ng mga miyembro ng barangay assembly.

UNANG YUGTO: ANG BATAS AT SISTEMANG LEGAL

- Mga kapangyarihan:
 - Magmungkahi ng ordinansa sa sangguniang barangay;
 - Gumawa ng resolusyon sa paggamit ng initiative para sa direktang paggawa o pagbabago ng ordinansa; at
 - Suriin ang semestral report ng sangguniang barangay tungkol sa kanyang mga gawain at gastusin.
- Konsultasyon
 - Obligadong konsultahin ng lahat ng pambansang ahensya o opisina ng Estado ang kinauukulang pamahalaang lokal, NGO, PO at apektadong sektor bago ipatupad ang mga proyekto o programang makakaapekto sa nasasakupan ng local government unit (LGU).
- Pagkuha ng Pondo
 - Maaaring magbigay ng tulong-pinansyal ang LGU sa mga NGO at PO para sa:
 - Pagbibigay ng ilang batayang serbisyo;
 - Proyektong pangkabuhayan at pagpapaunlad ng kasanayan; at
 - Pagpapaunlad sa lokal na proyekto o negosyo.
- Paggamit ng prosesong initiative at referendum upang direktang makagawa o makapagpabago ng ordinansa

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

Sa pagtakbo ng mahabang panahon, naging malawak at masalimuot na usapin ang batas ukol sa paggawa. Bukod sa maraming batas na ginawa sa ilalim ng Martial Law (1972 – 1981) at ng sumunod na Kongreso, nariyan din ang mga kasong nadesisyunan na ng Korte Suprema at ang mga Department Order na ginawa ng Kalihim ng Paggawa. Ang mga ito ang magiging balangkas ng ating pag-aaral bilang mga paralegal. Upang mapadali ang talakayan at pagtingin sa mga batas na ito, magandang malaman ang mga paksang napapaloob sa kinagawian nang tawaging Batas Paggawa:

Batas ukol sa Overseas Filipino Workers (OFW): Sakop nito ang batas ukol sa recruitment ng mga Pilipinong naglalakbay sa ibang bansa upang maghanapbuhay. Kasama rin dito ang batas ukol sa mga recruiter, gaya ng illegal recruitment at pananagutan ng mga recruiter sa kanilang kinukuhang manggagawa. Sa kabila ng kahalagahan ng batas ukol sa OFW [na nasa Book I ng Labor Code at naamyendahan ng R.A. No. 8042 (1995) at R.A. No. 10022 (2010)], hindi ito pagtutuunan ng malalim na diskuyon sa Manwal na ito dala na rin ng angking lawak nito.

Batas ukol sa mga kundisyon sa trabaho: Sakop nito ang mga batayang kundisyong dapat ipinatutupad ng mga employer. Kasama rito ang usapin ukol sa oras ng trabaho, araw ng trabaho, at premium para sa ilang uri ng trabaho. Dito rin napapailalim ang usapin ukol sa sahod.

Batas ukol sa kalusugan at kaligtasan ng manggagawa: Sakop dito ang mga alituntunin na siyang nangangalaga sa kalusugan at kaligtasan ng manggagawa.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

Batas ukol sa welfare benefits: Sakop nito ang mga sistemang itinalaga ng batas upang pangalagaan ang mga manggagawa sa panahon ng sakuna, pagkakasakit, pagtanda, at pagkamatay. Kasama rin dito ang mga sistemang nagbibigay-puhunan sa manggagawa para sa iba't ibang bagay gaya ng pabahay.

Batas ukol sa ugnayang paggawa: Sakop nito ang mga polisiya at alituntunin ukol sa ugnayan sa pagitan ng employer at ng mga samahan ng mga manggagawa. Kasama rin dito ang mga alituntunin ukol sa mga workers' association.

Batas ukol sa pagtapos ng relasyong employer at empleyado: Sakop nito ang mga paraan at proseso sa pagwawakas ng relasyong employer at empleyado.

Batas ukol sa proseso: Sakop nito ang mga alituntunin ukol sa prosesong sinusunod sa paglutas ng mga suliraning paggawa. Kasama rito ang mga patakaran sa mga korte ng paggawa gaya ng National Labor Relations Commission (NLRC).

A. Mga Pinagbabatayan ng Batas Paggawa

Nasabi na natin na ang Konstitusyon ang pinakamataas na batas sa bansa. Nilalaman nito ang ilang garantiya sa mga manggagawa gaya ng living wage, seguridad sa trabaho, at karapatang mag-organisa.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

Sa ilalim nito, ang Presidential Decree (PD) No. 442 o ang Labor Code of the Philippines (Kodigo sa Paggawa) ang naglalaman ng mga panuntunan ukol sa batas paggawa. Bago isinabatas ang Labor Code noong May 1, 1974 sa pamamagitan ng legislative powers ni Pangulong Marcos bilang diktador, maraming batas na ang sumasakop sa usaping paggawa. Sa pag-codify ng Labor Code, inipon sa isang batas ang tumutukoy sa paggawa. Mula 1974, ilang ulit na ring dinagdagan at binawasan ng Kongreso ang Labor Code sa pamamagitan ng mga batas na nakatuon sa ilang piling bahagi nito. Kamakailan ay binago ng R.A. No. 10151 ang pagnunumero sa mga probisyon ng Labor Code. Dulot nito, naglabas ang DOLE ng renumbered na bersyon ng Labor Code sa Department Advisory No. 1, s. 2015. Ito ang kasalukuyang opisyal na bersyon ng Labor Code.

Bagama't may ilang probisyon ng ibang batas gaya ng Civil Code at Revised Penal Code ang maaari pa ring gamitin sa mga usaping paggawa, ang Labor Code pa rin ang pinakamadalas konsultahin ukol sa mga isyung paggawa.

Dagdag sa Labor Code, mahalaga ring pinanggagalingan ng batas paggawa ang mga desisyon ng Korte Suprema. Ang mga ito ang nagpapakita kung paano naisasabuhay ang batas sa mga aktwal na sitwasyon. Dahil sa doktrinang stare decisis, ang mga desisyong ito ay may bisa ng batas sa sistemang ligal ng Pilipinas.

Sa ilalim ng Labor Code, may kapangyarihan ang Kalihim ng Paggawa na maglabas ng implementing rules and regulations na siyang nagdedetalye ng mga alituntuning isinasaad ng batas. Habang nagbibigay ng mas malalim na pagtalakay ang rules na isinasagawa ng Kalihim, hindi maaaring sumalungat ang mga ito sa isinasaad ng batas. May rules and regulations ding tumutukoy lamang sa prosesong sinusunod sa korte ng paggawa gaya ng NLRC.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

B. Kasaysayan ng Batas Paggawa

1. Panahon ng Kastila - Bago 1902

Sa mahabang panahong napailalim ang Pilipinas sa mga Kastila, sa huling limampung (50) taon lamang nito makababakas ng pag-usbong ng kilusang paggawa. Noong 1850's ay bumuo ng guilds ang mga manggagawang magkakatulad ang trabaho o propesyon na naglalayong pangalagaan ang mga interes ng mga kasapi nito. Ang mga unang guilds ay nabuo sa mga arsenal at shipyard sa Cavite at lumaganap din sa mga pagawaan ng tabako at mga imprenta. Ito ay ang Gremio de Obreros de Sampaloc, Gremio de Escultores del barrio Sta. Cruz, Gremio Carpinteros at Gremio de Impesores y Litograficos. Sa Gremio de Impesores naganap ang isa sa mga unang sama-samang pagkilos nang nag-walkout ang mga taga-imprenta dahil sa pang-aabuso ng mga Kastilang foremen. Giniit din ng mga manggagawa na magkaroon ng mas mabuting kundisyon sa trabaho at mas mataas na sahod.

Noong 1872 ay naganap ang isang pag-aalsa sa arsenal sa Cavite na sinuportahan ng mga manggagawa at kapariang Pilipino. Napagbintangang bahagi ng pag-aalsang ito sina Padre Mariano Gomez, Jose Burgos, at Jacinto Zamora (GOMBURZA) na siyang dahilan kung bakit ginarote sila ng mga Kastila.

Noong 1893, nagwelga ang mga tagaimprenta sa Escolta sa pangunguna nina Felipe Mendoza, Melanio de Jesus, at Hermogenes Buenaventura. Nagprotesta sila dahil sa pagmamaltrato sa isang manggagawang si Jacinto Bernabe.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

Noong 1899 ay humingi ng mas mataas na sahod sina Herminigildo Cruz sa kanilang employer, ang rebolusyonaryong gobyerno ng Malolos, Bulacan. Tumulong sa pagsasaayos ng usaping ito si General Antonio Luna na siyang editor ng iniimprentang lathala na La Independencia. Nabigyan ng dagdag na 25% sweldo ang mga manggagawa.

2. Panahon ng Amerikano - 1902-1934

Noong 1899 ay humingi ng mas mataas na sahod sina Herminigildo Cruz sa kanilang employer, ang rebolusyonaryong gobyerno ng Malolos, Bulacan. Tumulong sa pagsasaayos ng usaping ito si General Antonio Luna na siyang editor ng iniimprentang lathala na La Independencia. Nabigyan ng dagdag na 25% sweldo ang mga manggagawa.

3. Panahon ng Commonwealth - 1935-1945

Ang sistema ng ugnayan sa paggawa ay nakabatay sa sistema ng mga Amerikano na pabor sa pagpapalakas ng mga karapatang sibil (kasama na rito ang pagbubuo ng unyon) at kinikilala ang ugnayang kapitalista't manggagawa. Malakas din ang pagsusubaybay ng gobyerno sa kilusang paggawa.

Hiwa-hiwalay ang mga batas sa panahong ito.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

- Batas ukol sa samahang paggawa

- Commonwealth Act (CA) No. 213 (1936) - Binigyan ang Kalihim ng Paggawa ng kapangyarihang magtakda ng regulasyon sa samahang paggawa, kasama dito ang pagkansela ng rehistrasyon ng mga samahang manggagawa:

- Kailangang rehistrado ang unyon bago ito makipagtawaran sa may-ari; at
- Itinakda ang mga dokumentong kailangan sa pagrehistro ng unyon, kasama na ang listahan ng mga kasapi.

Pinuna ito bilang paraan ng pagkontrol ng mga unyon lalung-lalo noong panahong iyon na lumalakas ang impluwensya ng mga dayuhang kasapi ng Komunista o Sosyalista sa unyonismo.

- Regulasyon ng ugnayan ng kapitalista at manggagawa:

- CA No. 103 (1936): Polisiya ng Compulsory Arbitration. Nilikha ang Court of Industrial Relations (CIR) na may kapangyarihang mag-ayos ng alitang paggawa.
- CA No. 279 (1938): Binibigyang-prayoridad ng hukuman ang mga kaso ukol sa paggawa.
- CA No. 358 (1938): Binigyan ng kapangyarihan ang Pangulo na humawak ng public utilities o industriyang pinakakailangan sa panahon ng pambansang kagipitan o digmaan.
- CA No. 444 (1939): Nagtakda ng walong oras na trabaho sa bawat araw.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

4. Panahon ng Republika - 1946-1971

Mas lumaganap ang sistemang paggawa na galing sa Amerikano. Sa gayon, pinalakas ang karapatang manggagawa at unyon, kasama na rin ang pagsubaybay ng mga manggagawa ng pamahalaan.

May ilang mahalagang batas sa panahong ito:

- Republic Act (RA) No. 875 (Industrial Peace Act/Magna Carta of Labor)
 - Nagtatag ng Polisiya ng Collective Bargaining.
 - Pinadali ang pagrehistro at pagkansela ng rehistrasyon ng samahang paggawa
 - Pinalakas ang proteksyon sa mga karapatan ng union
 - Nagtakda ng paraan para sa arbitrasyon
- RA No. 1167 (Picketing Act) -- Pinagbawal ang pagharang sa karapatang magpiket.
- RA No. 3600 (Anti-Scab Law) -- Pinagbawal ang paggamit ng mga eskirol o "strike-breakers" na nambubuwag ng mga welga.
- RA No. 1941 – Patakaran ukol sa pagrehistro ng mga unyon.
- RA No. 5241 – Tinanggal ang rekisitong pagsumite ng sinumpaang salaysay na nagsasaad na hindi subersibo ang mga opisyaes ng unyon.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

5. Diktadura ni Marcos / Martial Law - 1972-1985

Kasama sa paghihigpit ng kontrol ng Gobyerno ang paghihigpit sa batas sa paggawa. Marami sa mga karapatang nilahad sa Industrial Peace Act ay pinigil o nabalewala. May karapatang kinilala rin gaya ng security of tenure, right to self-organization, at right to strike, pero karamiha'y nasa papel lamang. Noong panahon ding ito napagsama ang mga batas ukol sa paggawa sa pamamagitan ng PD No. 442 o ang Labor Code of the Philippines.

Napaloob sa nasabing kodigo ang ilang mahahalagang polisiya ng pamahalaang Marcos – ang pagpasok ng dolyares sa Pilipinas sa pamamagitan ng pagluwas ng manggagawa at pag-enganyo ng dayuhang kapital, ang pagkontrol sa pagwelga, at pagpapanatili ng “cheap labor policy.”

Noong simula ng Martial Law ay nagkaroon ng malawakang pagbabawal sa pagwelga. Naging patakaran din ang “one-industry one-union” kung saan kailangang mabuo ang pederasyon sa hanay ng isang industriya lamang.

Mga Batas sa panahong ito:

- PD No. 21 - Binuo ang National Labor Relations Commission (NLRC).
 - Sa una, pinalitan ng NLRC, bilang ad hoc na tribunal, ang mga korteng paggawa (Court of Industrial Relations) sa ilalim ng RA No. 875. Sa kalauna'y naging pormal nang ahensiya ang NLRC na may tanging kapangyarihang duminig ng mga kasong paggawa.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

- Nagtakda ng paraan ng compulsory arbitration
- Nilagyan ng kundisyon at obligasyon ang karapatang magsara at magwelga
- General Order (GO) No. 5 -- Ipinagbawal ang welga, piket at sama-samang pagkilos sa pinakakailangang industriya tulad ng mga kumpanyang nasa produksyon ng mga mahahalagang produktong pang-angkat o export.
- 1973 Constitution -- Kinilala ang karapatang mag-organisa, sama-samang pakikipagtawaran, seguridad sa trabaho, at makatarunga't makataong kundisyon sa trabaho.
- P.D. 442 -- Labor Code: Ang Labor Code ay isang kodigong nagsasama-sama ng mga batas ukol sa limang (5) paksa:
 - Pre-employment - Ang pag-recruit ng mga manggagawa. Ang patakaran noong panahon ng Martial Law ay itulak ang mga Pilipino na magtrabaho sa ibang bansa upang makapagpasok ng dolyares sa ekonomiya. Dito umikot ang programa sa overseas employment. Binuo ang Philippine Overseas Employment Agency (POEA) at naglagay ng proteksyon laban sa pang-aabuso ng mga recruiter.
 - Human Resource Development – Ito ang bahagi ng batas ukol sa pagsasanay ng ating labor force upang magkaroon ng malakas na base ng skilled personnel ang Pilipinas at makapaghikayat ng pamumuhunan sa bansa.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

- Working Conditions – Ipinagsama ang mga batas ukol sa Eight-Hour Work Day, Holiday, at iba pang mga kundisyon sa trabaho tulad ng Occupational Safety and Health.
- Labor Relations - Dito ipinasok ang batas ukol sa pagbuo ng unyon, sama-samang pakikipagtawaran (collective bargaining), at welga. Dito rin ipinagpatuloy ang pag-iral ng NLRC na siyang pumalit sa lumang CIR. May ilang nagsabi na ang lumang batas ay mas progresibo pa sa Labor Code, lalung-lalo na sa aspeto ng welga, dahil maraming pagbabawal ang ipinasok noong panahon ng Martial Law.
- Post-Employment - Dito ipinasok ang batas ukol sa pagtanggap sa trabaho kasama na ang lumang Termination Pay Law.
- PD No. 823 -- Ipinagbawal ang lahat ng welga, piket, at lock-out.
- PD No. 849 -- Ang pagbabawal sa welga, piket at lock-out ay limitado sa mga pinakakailangang industriya.
- PD No. 1367 - May karapatang mag-organisa ang self-employed, ambulant, at itinerant workers gaya ng mga artista, skilled workers tulad ng karpintero, tubero, mason, atbp., tsuper, at mga naglalako sa kalsada.
- Batas Pambansa (BP) Blg. 70 -- Maaaring mag-union ang mga manggagawa sa "non-profit institutions" gaya ng mga paaralan, charitable foundations, at iba pa.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

- BP Blg. 130 -- Tinanggal ang pagbawal sa welga, piket at lock-out at naglagay ng mga rekisitos at mga kundisyon sa pagsasagawa nito.
- BP Blg. 227 -- Maaaring mag-isyu ng return-to-work order ang DOLE sa welga o lock-out sa industriyang pinakakailangan. Bawal harangin ang pasukan at labasan ng kumpanya sa panahon ng welga (Free Ingress-Egress Law).

6. Panahon ni Pangulong Corazon C. Aquino - 1986-1992

Bagamat nawakasan ng taumbayan ang diktadura ni Marcos, nanatili pa rin ang mga batas mula sa panahong yaon. Sa simula ng termino ni Pangulong Corazon C. Aquino, nakita ang pagbukas ng batas sa pag-oorganisa ng unyon.

Halimbawa:

- Tinanggal ang percentage requirement sa pagsampa ng petition for certification election kung wala pang bargaining agent;
- Tinanggal ang panuntunang lahat ng pederasyong magpaparehistro ay dapat nasa isang industriya lamang; at
- Binabaan din ang rekisitong pirma bago makapagrehistro ng unyon.

Ngunit hindi rin nagtagal at ginawang mas pabor sa pamumuhunan ang kalagayan ng ekonomiya at paggawa. Batay ito sa kiling ni Pangulong Aquino para sa sistema ng malayang pagnenegosyo (free enterprise).

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

Pagkaraan ng ilang taon, isinabatas ang Herrera-Veloso Law (RA 6715) na may layuning magbigay ng ibang alternatibo sa welga. Ginawang mas mahirap ang pagwelga at itinulak ang voluntary arbitration (VA) bilang proseso ng pagsasaayos ng hidwaan o alitan. Ang ilan sa mga dating batayan o grounds para sa welga, gaya ng paglabag sa collective bargaining agreement (CBA), ay inalis at ginawang paksa para sa grievance machinery at voluntary arbitration. Upang maging batayan ng welga, kailangang malinaw at sukdulan ang paglabag sa mga ekonomikong probisyon ng CBA.

Mga Batas sa panahong ito:

- EO No. 111, s. 1986 – Ang kailangang pirma bago magrehistro ng unyon ay binaba mula sa bilang na 30% at ginawang 20% na lamang. Pinayagan na ring magwelga kaagad kapag may iligal na pagtanggali ng opisyal ng unyon o union busting.
- EO No. 180, s. 1987 – Maaari nang mag-organisa ang mga empleyado ng pamahalaan ngunit limitado ang karapatan nilang makipagtawaran (hal. bawal pag-usapan ang mga bagay na nangangailangan ng pondo).
- Guidelines on Conduct of Strikes and Lock-outs: Idiniin ang kapangyarihan ng DOLE at pulis na subaybayan ang welga.
- RA No. 6715 (Herrera-Veloso Law) – Nakapaloob dito ang polisiya ng Voluntary Arbitration kasama ng malawakang pagbabago o omnibus amendments sa Labor Code.
- RA No. 6727 (Wage Rationalization Act) -- Nilikha ang National Wages and Productivity Commission (NWPC) at Regional Tripartite Wages and Productivity Boards (RTWPBs) na siyang pinagmumulan ng mga wage orders na nagsasaad kung magkano ang minimum wage sa isang rehiyon.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

7. Panahon ni Pangulong Ramos - 1992-1998

Ipinagpatuloy ni Pangulong Ramos ang mga polisiya ni Pangulong Aquino – ang pagtulak sa Philippines 2000 patungo sa direksyon ng isang newly-industrialized economy. Dahil dito, mas binigyang prayoridad ng pamahalaan ang mga patakarang nagbibigay-proteksyon sa mga negosyo. Hindi natugunan ang matagal nang hinaing na baguhin ang mga mapanupil na batas na naiwan mula pa noong panahon ni Marcos.

Bumuo ng kumite upang pag-aralan at baguhin ang buong Labor Code ngunit hindi ito nakausad nang malayo. Gayumpaman, sa mga huling taon bago natapos ang panunungkulan ni Pangulong Ramos ay binago ang batas ukol sa Social Welfare na pinapaganda ang ilang benepisyo para sa mamamayan at manggagawa at pinapalawak ang saklaw ng nasabing mga batas. Binago rin ang panuntunan ukol sa Labor Relations at sa Post-Employment. Halimbawa ang pagsingit sa mga rekisitong itinatag sa kontrobersyal na desisyon sa Progressive Development Corporation case (certification and attestation under oath of papers of chapter before acquisition of legal personality). Nilabas din ang Department Order (DO) No. 10, s. 1997, na siyang nagpadami sa mga uri ng trabahong maaaring ibigay sa subcontractor.

Sa panahon din ni Ramos napuna ng mga unyon ang mga desisyon ng Korte Suprema na umiipit sa karapatan ng manggagawa sa pamamagitan ng pagdagdag ng rekisito bago makatamo ng legal personality ang mga samahang ito.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

Mga Batas sa panahong ito:

- RA No. 7641 (Retirement Law): Kinakailangang magbigay ang mga employer ng retirement benefits sa kanilang mga empleyado.
- Pagbago sa mga sumusunod na batas sa Social Welfare:
 - RA No. 7875, National Health Insurance Act of 1995 – Ginawang National Health Insurance ang dating Medicare at sakop na nito ang lahat ng mamamayan at hindi lang mga manggagawa.
 - RA No. 7742 (1994) – Ibinalik ang mandatory nature ng pagbayad sa Pag-IBIG sa halip na boluntaryo lamang.
 - Social Security (RA No. 8282) at Government Service Insurance System (RA No. 8291) - Binago ang mga batas na ito para taasan ang benepisyo para sa mga miyembro ng SSS at GSIS at tanggalin ang ilang pagbabawal sa lumang batas.
- Tinaas ang Minimum Wage para sa mga domestic helper at isinama sila sa sakop ng SSS kapag hindi bababa sa P1,000 kada buwan ang sahod nila.
- RA 7796 (1994): Pinalitan ang National Manpower and Youth Council (NMYC) ng Technical Education and Skills Development Authority (TESDA).
- Pagbago ng Rules Implementing Book V (D.O. No. 9, series of 1997): Ipinasok ang mga rekisitong itinatag sa Progressive Development Corporation case (certification and attestation under oath of papers of chapter before acquisition of legal personality) at pinabilis ang proseso ng certification election.
- Paglabas ng Rules on Subcontracting (D.O. No. 10, s. 1997): Niluwagan ang mga uri ng trabahong maaaring ibigay sa subcontractor at nagtatag ng sistema ng pagrehistro ng subcontractor.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

8. Panahon nina Pangulong Estrada at Macapagal Arroyo - 1998-2010

Sinubukan ng administrasyong Arroyo na pagbigyan ang ilang kahilingan ng sektor ng manggagawa bilang pagtanaw sa naging tulong ng kilusan sa pagkaluklok niya bilang Pangulo noong 2001. Dahil dito ay ni-repeal ang DO No. 10, s. 1997, na matagal nang nirereklamo ng mga manggagawa bilang dahilan ng malubhang pagbawas ng mga regular na empleyado. Pumalit dito ang DO No. 18, s. 2002, na tinanggal ang mga probisyon ukol sa “permissible subcontracting.” Ngunit sa pangkabuuan ay hindi pa rin naibsan ang pagtaas ng bilang ng mga manggagawang casual, subcontracted, o contractual.

Marami ring nakapansin na ang polisiyang labor flexibility ang siyang pinalalaganap ng administrasyong Arroyo. Ito raw ang maghihikayat sa mga dahuyang investor na mamuhunan sa Pilipinas. Maaalalang ang ekonomistang si Gng. Arroyo ang pangunahing tagasulong ng mga polisiya para sa globalisasyon gaya ng deregulation at privatization. Kasabay nito ang pagbigay-diin ni Gng. Arroyo sa small and medium enterprises, ang ugat ng RA No. 9178 o ang Barangay Micro Business Enterprises (BMBEs) Act of 2002. Ang fiscal crisis na naranasan sa ilalim ni Gng. Arroyo ang nagbunsod sa mga programa ng pagtitipid gaya ng Department Order na nagpapahintulot sa self-inspection ukol sa mga labor standards.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

Matapos ang pagbunyag ng “Hello Garci” tapes noong 2005, hindi na nabawi ni Gng. Arroyo ang tiwala ng taumbayan. Dumagdag pa rito ang sunud-sunod na kontrobersiya gaya ng paggamit ng pondong nakalaan sa fertilizer sa ibang layunin, NBN-ZTE deal noong 2007, pagbibigay ng pera sa mga Kongresista na nakalagay sa paper bag, at iba pa. Patuloy na dumaos ang popularidad ng Presidente sa mga tao.

Kasabay ng lahat ng ito, sa panunungkulan din ni Gng. Arroyo umigting ang extrajudicial killings o pagpatay sa mga sibilyan nang walang proseso sa korte. Ito pa nga ay nagbunsod ng pagdalaw ni UN Special Rapporteur on extrajudicial executions na si Philip Alston. Sa paglapit ng eleksyon noong 2010, naganap din ang tinaguriang Ampatuan Massacre kung saan may hinihinalang 59 na sibilyang walang awang pinatay, kasama ang abugado at mga kasapi ng midya.

Mga Batas at Regulasyon:

- DO No. 18, s. 2002: Pumalit sa DO No. 10 ukol sa subcontracting at nagtalaga ng central registry ng mga subcontractor.
- DO No. 40, s. 2003: Pumalit sa DO No. 9, s. 1997, ukol sa labor relations. Pinaikli ang panahon sa mga usapin gaya ng certification election at cancellation. Naglagay ng mekanismo ukol sa multi-employer bargaining.
- DO No. 57, s. 2004: Nagpahintulot sa malalaking kumpanyang may 200 manggagawa, at pati na ang mga kumpanyang may unyon, na magsagawa ng self-inspection ukol sa labor standards tulad ng pasahod, kalusugan, at kaligtasan batay lamang sa checklist ng DOLE.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

- DO No. 59, s. 2004: Inamyendahan nito ang DO No. 12, s. 2001, na nagsasaad ng guidelines sa pagkuha ng Alien Employment Permit (AEP). Nagdagdag ng batayan sa pag-deny ng aplikasyon para sa AEP at nagpataw ng multa sa mga nagtatrabahong foreign national na walang AEP.
- RA No. 9165 (Comprehensive Dangerous Drugs Act of 2002): Nagpapahintulot na magsagawa ng mandatory drug test sa mga manggagawa.
- RA No. 9178 (BMBE Law): Nagbibigay-puwang sa mga barangay micro business enterprise na hindi magbayad sa mga empleyado nito ng minimum wage.
- RA No. 9492 (Holiday Economics): Ito ang tawag sa patakaran ni Gng. Arroyo na ilipat ang regular holiday sa araw na malapit sa weekend upang mas mahaba ang araw na walang pasok at mapapausbong ang pambansang turismo.
 - Halimbawa: Ang Nobyembre 30, Araw ni Bonifacio, ay natapat sa Martes kung kaya't idineklarang non-working holiday ang Lunes, Nobyembre 29. Marami ang tumutol sa pagpapalit-palit ng regular holiday dahil nawawala ang kahalagahan ng araw na iyon. Dagdag pa, tinutulan ito ng mga employer dahil nababawasan ang araw ng produksyon at para naman sa mga manggagawa ay nangangahulugan ito ng kabawasan sa kanilang kita.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

- RA No. 9422 (2006): Sa ilalim ng Section 29 at 30 ng Overseas Migrants Act (RA 8042 [1995]), kailangang maalis ang pagbabantay ng Estado sa mga negosyo ng recruitment o nagpapadala sa ibang bansa ng mga manggagawa. Dahil sa malinaw na pangangailangan sa patuloy na pagbantay sa industriyang ito, ni-repeal ng RA No. 9422 ang Section 29 at 30 ng RA No. 8042.
- RA No. 9231 (2003): Nagpapalakas ito ng proteksyon sa mga kabataan sa pamamagitan ng pagbanggit ng mga pinakamasahol na uri ng child labor gaya ng pag-alipin, prostitusyon, o may kaugnay sa bawal na gamot o anumang gawaing naglalagay sa bata sa peligro.
- RA No. 9347 (2007): Dinagdagan nito ang bilang ng mga Commissioners ng NLRC; mula 15, naging 23. Ipinantay rin ang ranggo at sahod nila sa Justice ng Court of Appeals. Ang Labor Arbiter naman ay ipinantay sa mga huwes ng Regional Trial Court.
- RA No. 9481 (2007): Pinalakas nito ang kakayahan ng mga manggagawang mag-organisa sa pamamagitan ng ilang pagbabago sa Labor Code:
 - Tinanggal ang pangangailangang ilabas ng unyong nagpaparehistro ang mga pangalan ng mga opsiyal nito. Sa halip, maaaring ang pederasyong kinabibilangan nito ang magparehistro ng unyon nang hindi kailangan ilabas ang tala ng mga opisyal upang maprotektahan sila laban sa panggigipit at panggugulo.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

- Binawasan ang mga dahilan para ikansela ang rehistrasyon ng unyon. Sa halip na buwagin ang buong unyon, maaaring panagutin ang mga opisyaes ng unyong hindi tapat sa kanilang tungkulin – gaya ng hindi pagsumite ng financial statements sa DOLE.
- Pinayagan ang rank and file employees at supervisors na magsanib sa parehong pederasyon – kahit na hindi pa rin sila maaaring magsama sa iisang unyon.
- Isinabatas ang patakarang hindi maaantala ng petition for cancellation ng rehistrasyon ng unyon ang proseso ng certification election.
- Isinabatas din ang tuntuning hindi maaaring makialam ang employer sa prosesong certification election, kung saan siya ay isang bystander o miron lamang.
- RA No. 9504 (2008): Dahil sa batas na ito, hindi kailangang magbayad ng income tax ang mga binabayaran ng minimum wage.
- RA No. 9710 (2009): Nagbigay ang Magna Carta of Women ng special leave benefit na dalawang buwan sa mga babaeng sumailalim sa gynecological surgery. Ipinagbawal din ng batas na ito ang pagtanggap sa mga gurong babae dahil sa pagkakabuntis nang di-kasal.
- RA No. 9849 (2009): Ginawang pambansang regular holiday ang Eidul Adha o ang ikasampung araw sa buwan ng Hajj.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

9. Panahon ni Pangulong Benigno Simeon (Noy) Aquino III - 2010-2016

Hindi naramdaman ang anumang malakas na polisiyang paggawa sa ilalim ni PNoy. May ilang bagong panuntunan patungkol sa pagtrabaho ng kababaihan sa oras ng gabi at maging sa mga trabaho ng mga kasambahay. Ngunit, sa pangkalahatan, ang batas paggawa ay nanatiling batay sa Labor Code pa rin, kasama ang mahigpit na regulasyon nito sa pagkilos ng mga manggagawa. Patuloy ang kaunting bilang ng mga manggagawang napapabilang sa unyon habang patuloy naman ang pagdami ng ating kababayang nag-iibang bansa bilang OFW.

Naglabas din ng panibagong polisiya ang DOLE sa ilalim ni PNoy patungkol sa kontraktwalisasyon. Ito ang DO No. 18-A, s. 2011. Pinalitan nito ang DO No. 18, s. 2002, ni Pangulong Arroyo. Subalit hindi nito winakasan ang kontraktwalisasyon sa bansa.

Mga Batas at Regulasyon:

- RA No. 10151: Inalis nito ang pagbawal sa mga kababaihan na mag-trabaho sa pagitan ng 10 pm at 6 am at nagbigay ng mga alituntunin kung paano maprotektahan ang mga nagtatrabaho sa gabi, kasama na ang mga buntis na babae.
- RA No. 10361 (Batas Kasambahay): Nilatag ng batas na ito ang mga karapatan ng mga kasambahay tulad ng minimum wage at social security.
- RA No. 10395: Itinatag nito ang National Tripartite Industrial Peace Council (NTIPC) at mga Tripartite Industrial Peace Council (TIPC) sa mga rehiyon at industriya.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

- RA No. 10606: Inamyendahan nito ang RA No. 7875 o National Health Insurance Act.
- RA No. 10771 (Philippine Green Jobs Act of 2016): Nagbigay ito ng mga insentibo para sa mga negosyong bubuo at magpapanatili ng mga green jobs o mga uri ng trabahong nagpapanatili o nagbabalik-buhay sa kalikasan.
- DO No. 18-A, s. 2011: Pinalitan nito ang DO No. 18, s. 2002, na naglalalatag ng mga patakaran ukol sa subcontracting. Patuloy nitong pinayagan ang subcontracting bagamat naglatag ito ng malinaw na criteria para maging lehitimo ang subcontracting.
- DO No. 118-12: Dahil sa nakitang pagdami ng mga aksidenteng kinasasangkutan ng mga nagmamaneho ng bus, nilabas ng DOLE ang Order na ito na nagbibigay ng mga alituntunin sa employment ng mga nagmamaneho ng bus. Kasama dito ang pangangailangan ng nakasulat na kontrata at pagbayad ng umento na may bahaging fixed at may bahaging batay sa performance ng mga nagmamaneho.
- ILO Convention No. 189 (Convention Concerning Decent Work for Domestic Workers) ay pinirmahan ni Pangulong Aquino noong ika-18 ng Mayo 2012. Ito naman ay niratipika ng Senado noong ika-6 ng Agosto 2012.
- Revenue Circular No. 39-2012: Naglabas ang Bureau of Internal Revenue ng Memorandum na nagpapataw ng 5% buwis sa mga backwages, allowances at benepisyong maibabayad sa manggagawang sanhi ng pagkapanalo sa kaso laban sa employer.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

10. Panahon ni Pangulong Duterte - 2016-2022

Pagwawakas sa kontraktwalisasyon o “End Endo” ang isa sa mga pangunahing pangako ni Pangulong Duterte noong siya ay kandidato. Makalipas ang anim na taong panunungkulan, walang nagawa si Pangulong Duterte tungkol sa kontraktwalisasyon. Sa halip, maraming mga manggagawa, unyonista, at aktibista ang pinatay sa giyera niya laban sa droga at mga progresibo.

Sa panahon ding ito nagsimula ang pandaigdigang krisis sa ekonomiya dulot ng pandemyang COVID-19. Maraming kumpanya ang nagsara at nagbawas ng mga empleyado. Pumalo sa 17.6% ang unemployment rate sa bansa, ang pinakamataas na naitala sa kasaysayan nito. Umabot din ng 30.7% ang hunger rate, ang pinakamataas ding naitala sa kasaysayan ng bansa. Sa kabila nitong lahat, naging inutil ang pamahalaan ni Pangulong Duterte sa pagresponde sa krisis. Naging napakabagal ng pagpapa-test at pagpapabakuna ng populasyon.

Gayumpaman, maraming mahahalagang batas ang naipasa sa panahon ni Pangulong Duterte para sa mga manggagawa. Kabilang dito ang mga batas ukol sa kalusugan at kaligtasan ng mga manggagawa na isinulong ng mga progresibong grupo at mambabatas, gaya ng Occupational Safety and Health Law, Universal Health Care Act, Mental Health Act, Philippine HIV and AIDS Policy Act, at 105-Day Expanded Maternity Leave Law.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

Mga Batas at Regulasyon:

- RA No. 10911 (Anti-Age Discrimination in Employment Act): Ipinagbawal nito ang diskriminasyon batay sa edad sa pagtanggap ng mga aplikante sa trabaho at mga kundisyon sa paggawa.
- RA No. 11036 (Mental Health Act): Nagtatag ito ng pambansang programa para sa kalusugan sa isip, kasama na ang pagmandato sa mga employer na gumawa ng mga polisiya para suportahan ang kalusugan sa isip ng mga empleyado nila. Ipinagbawal din nito ang diskriminasyon laban sa mga taong may kundisyon sa kalusugan sa isip.
- RA No. 11058 (OSH Law): Minandato nito ang mga kumpanyang magkaroon ng akmang occupational safety and health (OSH) program. Nilinaw rin nito ang mga tungkulin ng mga employer at karapatan ng mga manggagawa kaugnay ng kalusugan at kaligtasan sa paggawa.
- RA No. 11166 (Philippine HIV and AIDS Policy Act): Pinalitan nito ang RA No. 8504 bilang batas sa HIV at AIDS. Bukod sa iba pang probisyon nito, ipinagbawal ng bagong batas ang diskriminasyon sa paggawa batay sa aktwal, pinaniniwalaan, o pinagsususpetyahang kaso ng HIV. Bawal din ang compulsory HIV testing sa trabaho.
- RA No. 11199 (Social Security Act): Pinalitan nito ang RA No. 1161 at RA No. 8282 ukol sa Social Security System (SSS).
- RA No. 11223 (Universal Health Care Act): Inumpisahan nito ang pambansang programa para sa pagpapatupad ng pangangalagang pangkalusugan para sa lahat.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

- RA No. 11210 (105-Day Expanded Maternity Leave Law): Pinalawig nito ang maternity leave na dating 60-78 araw lamang sa kasalukuyang 105-120 araw. Maaari ring ilaan ng inang manggagawa ang hanggang pitong araw ng leave sa ama ng bata o sa ibang nag-aalaga sa bata.
- RA No. 11261 (First Time Jobseekers Assistance Act): Ginawa nitong libre ang pagkuha ng mga sertipikasyong kadalasan ay rekisito sa trabaho para sa mga first time jobseeker.
- RA No. 11291 (Magna Carta of the Poor): Itinaguyod at kinilala nito ang karapatan sa disentang trabaho, bukod pa sa ibang ekonomiko at panlipunang karapatan ng maralita.
- RA No. 11313 (Safe Spaces Act): Ipinagbawal nito ang pambabastos sa lahat ng pampublikong lugar, kasama na ang lugar ng paggawa, sinuman ang maygawa at kanino man ito gawin.
- RA No. 11479 (Anti-Terrorism Act of 2020): Pinaigting nito ang laban ng pamahalaan sa terorismo, subalit nasakop ng batas pati ang mga gawain ng mga unyon at at progresibong grupo. Dahil dito, idineklara ng Korte Suprema na labag sa Saligang Batas ang ilang probisyon ng batas na ito.
- RA No. 11551 (Labor Education Act): Minandato nito ang pagkakaroon ng elective course na labor education sa lahat ng institusyon para sa mas mataas na edukasyon.
- DO No. 174, s. 2017: Pinalitan nito ang DO No. 18-A, s. 2011, subalit patuloy lang din nitong pinapayagan ang subcontracting sa bansa.

UNANG YUGTO: PANIMULA SA BATAS PAGGAWA

- DO No. 215, s. 2020: Inamyendahan nito ang IRR ng Labor Code para payagan ang mga employer at empleyado na magkasundo para sa pagpapahaba ng temporary layoff o suspensyon ng employment nang karagdagang anim na buwan sa gitna ng pandemya, giyera, o iba pang pambansang kagipitan.
- LA No. 6, s. 2020: Minandato nito ang paglabas ng final pay, kasama ang separation pay, sa loob ng 30 araw mula pagwakas ng empleyo.
- EO No. 51, s. 2018: Ipinagbawal nito ang iligal na subcontracting.



Palaisipan: Sa daloy ng pabagu-bagong polisiya ng batas, ano o sino ang nagdedesisyon kung anong direksyon ang tatahakin ng susunod na pagbabago? Bakit?



Palaisipan: Ayon sa inyong karanasan sa trabaho, anu-anong mga batas o polisiya ang pinakamalapit sa interes ng manggagawa? Bakit? Ano naman ang pinakamalayo? Bakit?

IKALAWANG YUGTO: UGNAYANG EMPLOYER AT EMPLEYADO

Isa sa pinakamahalagang kaalaman ng paralegal ay ang ugnayang employer at empleyado sapagkat dito nakasalalay kung ang mga sinasaad ng batas paggawa ay angkop o hindi. Makikita rin kung ang usapin ay maaaring dalhin sa National Labor Relations Commission (NLRC) o sa regular na hukuman sa pagtukoy kung empleyado o hindi ang isang manggagawa.

A. Kahulugan ng Empleyado at *Employer*

1. Ang Empleyado

Ayon sa Labor Code, ang empleyado ay isang indibidwal na nasa empleyo ng employer.

2. Ang Employer

Ayon sa Labor Code, ito ang kumukuha ng serbisyo ng mga empleyado. Ito ang may-ari ng pinapasukan ng empleyado. Kahit sinong kumikilos para sa interes ng may-ari ng pinapasukan ng empleyado ay maaaring ituring na “employer.” Kaya, bagamat empleyado rin ang mga managerial employees, maituturing din silang mga “employer.”

Maaari bang maging employer ang isang unyon?

Oo. Ang isang manggagawang kinuha para magbigay ng serbisyo sa unyon at binibigyan ng sahod para sa serbisyong ito ay itinuturing na empleyado ng unyon. Isang halimbawa nito ang secretary sa union office.



B. Ang Four-Fold Test

Ayon sa Korte Suprema, ang pamantayan sa pagtukoy kung may ugnayang employer at empleyado ay ang four-fold test. Ito ay binubuo ng mga sumusunod:

1. Pagpili at pagkuha ng empleyado (selection and engagement);
2. Pagbayad ng sahod (payment of wages);
3. Kapangyarihang magdisiplina at magtanggali (power to discipline and dismiss);
4. Kapangyarihang kontrolin hindi lang ang resulta ng paggawa pero pati ang pamamaraan ng paggawa (power of control).

Pinakamahalaga sa lahat ang ikaapat na pamantayan - ang kapangyarihan ng pagkontrol. Ito ang tinaguriang “control test.”

Sa unang tingin, tila madali lang alalahanin ang mga elemento ng four-fold test. Ngunit kahit ang Korte Suprema ay nahihirapan minsan sa pag-apply ng mga ito.



IKALAWANG YUGTO: UGNAYANG EMPLOYER AT EMPLEYADO

Ang mga sumusunod ay mga sitwasyon na maaaring magbigay-linaw sa apat na pamantayang nabanggit:

Nagtrabaho bilang machine operator si Gorio sa pabrika ng tela ng Butas-Butas Factory. Pinapasahod siya ng Butas-Butas. Ilang beses na siyang nasuspende ng masungit na manager ng Butas-Butas at inilipat-lipat na rin siya ng posisyon sa pabrika.

Tanong: Empleyado ba ng Butas-Butas si Gorio?

Sagot: Oo. Makikita rito ang pamantayan ng pagdisiplina at pagpapasahod.

Si Mando ay kumukuha ng paninda sa Walk Away, isang kumpanyang gumagawa ng sari-saring produkto. Sa pagkuha niya ng paninda, hindi niya agad binabayaran ang mga ito. Kapag naubos na niya ang kinuhang paninda, ibibigay na niya sa Walk Away ang perang ibinayad sa kanya at ibibigay naman sa kanya ng Walk Away ang kanyang komisyon. Gusto ni Mando ang ganitong trabaho dahil may sarili siyang oras at walang nakikialam sa diskarte niya sa pagtitinda. Kung tinatamad siyang magtinda, hindi siya magtitinda. Kung hindi niya maubos ang kinuhang paninda, maaari niyang ibalik ang mga natira. Higit sa lahat, nagustuhan ni Mando ang trabaho niya dahil tinatawag siyang "Manager" sa Walk Away. Kasama rin siya sa listahan ng mga manager ng Walk Away.

Tanong: Empleyado ba siya ng Walk Away?

Sagot: Hindi. Wala ang pinakamahalagang pamantayan -- hindi nakokontrol ng Walk Away ang pamamaraan ng pagtatrabaho ni Mando. Bagamat tinatawag na "Manager" si Mando, hindi pa rin siya empleyado ng Walk Away. Hindi batayan ng pagiging empleyado ang tawag sa isang tao. Mahalagang gamitin ang four-fold test.

IKALAWANG YUGTO: UGNAYANG EMPLOYER AT EMPLEYADO

Sa ilalim ng CBA ng Libre Corporation at ng mga manggagawa nito, bibigyan ng Libre Corporation ng libreng uniporme ang lahat ng mga manggagawa. Dahil dito, tinawag ng Libre Corporation sina Samson at Delilah, mga kaibigan ng personnel manager ng Libre, upang magtahi sa uniporme ng mga manggagawa. Tatlong daang set ng uniporme ang tinahi nina Samson at Delilah at, mula noon, sila na ang nananahi sa uniporme ng mga taga-Libre taun-taon

Tanong: Empleyado ba ng Libre sina Samson at Delilah?

Sagot: Hindi. Hindi nakokontrol ng Libre ang pamamaraan ng pagtatrabaho nina Samson at Delilah.

Tagaimpake ng mga plato at tasa sina Aida, Lorna, at Fe sa pabrika ng Malutong Company. Pumapasok araw-araw sina Aida, Lorna, at Fe sa pabrika ng Malutong, pero kung araw na ng suweldo, pumupunta sila sa Pasahod Services upang doon tumanggap ng suweldo. Ang ginagamit nilang ID ay ID ng Pasahod Services. Kung nagtrabaho sila sa Malutong, binabantayan ng superbisor ng Malutong ang kanilang pagtatrabaho, at sinasabihan sila ng dapat gawin.

Tanong: Empleyado ba ng Malutong sina Aida, Lorna at Fe?

Sagot: Oo. Empleyado ng Malutong sina Aida, Lorna, at Fe dahil ang Malutong ang kumokontrol sa pamamaraan ng kanilang paggawa --binabantayan sila ng superbisor ng Malutong at sinasabihan ng dapat gawin. Kahit na ID ng Pasahod ang ginagamit nila at kahit na pumupunta sila sa Pasahod para tumanggap ng suweldo, ang pinakamahalagang pamantayan -- ang kapangyarihang kumontrol sa pamamaraan ng paggawa -- ay nasa Malutong pa rin.

IKALAWANG YUGTO: UGNAYANG EMPLOYER AT EMPLEYADO

Upang makaiwas sa pagkakaroon ng maraming regular na empleyado, nagpasya ang Magulang Company na kumausap ng mga maliliit na negosyanteng may patahian na siyang magpapatahi sa mga produktong t-shirt ng Magulang. Dinadala ng Magulang ang mga materyales sa mga negosyanteng ito at kinukuha na lang kapag tapos nang tahiin. Binabayaran ng Magulang ang mga negosyanteng ito para sa pagtahi sa mga t-shirts. Isa si Atanacio sa mga negosyanteng may patahiang kinontrata ng Magulang. May sampung mananahi si Atanacio.

Tanong: Empleyado ba ng Magulang si Atanacio?

Sagot: Hindi. Walang kapangyarihan ang Magulang na kontrolin ang pamamaraan ng paggawa ni Atanacio. Mapapansin ding may sariling negosyo si Atanacio na hiwalay sa negosyo ng Magulang Company.

Ituloy natin ang kuwento ng Magulang at ni Atanacio. Isa sa mga mananahi ni Atanacio si Marilag.

Tanong: Empleyado ba ng Magulang si Marilag?

Sagot: Hindi. Hindi pa rin nakokontrol ng Magulang ang pamamaraan ng paggawa ni Marilag. Pero empleyado ni Atanacio si Marilag dahil si Atanacio ang kumokontrol sa pamamaraan ng paggawa ni Marilag.

IKALAWANG YUGTO: UGNAYANG EMPLOYER AT EMPLEYADO

Tagalinis ng opisina ng Madungis Corporation sina Joel at Sarah. Araw-araw silang pumapasok sa Madungis. Isang araw, napansin ni Roger, ang manager ng Madungis, na hindi naglinis sina Joel at Sarah. Nang tinanong ni Roger sina Joel at Sarah kung bakit hindi sila naglinis, padabog na sumagot ang dalawa na nanood sila ng sine. Dahil dito, tumawag si Roger kay Rowena, manager ng Bilis-Linis Company, ang kumpanyang nagpadala kina Joel at Sarah sa Madungis, upang isumbong sina Joel at Sarah. Tinanggal ni Rowena sa trabaho sina Joel at Sarah.

Tanong: Empleyado ba ng Madungis sina Joel at Sarah?

Sagot: Hindi. Masasabing ang Bilis-Linis ang may kapangyarihang kumontrol sa pamamaraan ng paggawa nina Joel at Sarah at ito ang may kapangyarihang magdisiplina at magtanggali sa dalawa. Lumalabas na walang kapangyarihan si Roger o ang Madungis, na kontrolin o disiplinahin sina Joel at Sarah dahil kailangan pa nilang magsumbong kay Rowena na manager ng Bilis-Linis.

IKALAWANG YUGTO: UGNAYANG EMPLOYER AT EMPLEYADO

Mga barbero sina Tito, Vic, at Joey sa Kulot Barber Shop. Sa araw-araw na pagpasok nila sa Kulot, dala-dala nila ang kanilang sariling gunting at iba pang gamit sa paggugupit. Sa loob ng Kulot, binabantayan sila ni Cristine na siyang kahera ng Kulot at anak din ng may-ari nito. Madalas silang pinagagalitan ni Cristine kapag may nakita itong mali sa kanilang ginagawa. Noong isang beses, sinabihan ni Cristine si Joey na hindi muna siya puwedeng pumasok sa loob ng isang linggo matapos aksidenteng makalbo ni Joey ang isang customer na nagpapa-hot oil. Tumatanggap ng suweldo sina Tito, Vic, at Joey na 40% ng ibinabayad ng mga kustomer.

Tanong: Empleyado ba ng Kulot sina Tito, Vic, at Joey?

Sagot: Oo. May kapangyarihan ang Kulot Barber Shop, sa pamamagitan ni Cristine, na kontrolin ang pamamaraan ng paggawa nina Tito, Vic, at Joey. Hindi sapat na batayan ang pagdadala ng tatlo ng sarili nilang gamit upang masabing hindi sila empleyado ng Kulot, lalo pa't maliit lamang ang halaga ng mga dala nilang gamit.

Sa Kulot Barber Shop pa rin, may isang tagamasahé, si Jimmy. Napupunta kay Jimmy ang lahat ng ibinabayad ng mga customer niya. Nagbibigay ng P300 bawat buwan si Jimmy sa Kulot Barber Shop. Nagtataka sina Tito, Vic, at Joey kay Cristine dahil hindi nito pinapakialaman si Jimmy.

Tanong: Empleyado ba ng Kulot si Jimmy?

Sagot: Hindi. Walang kapangyarihan ang Kulot na kontrolin ang pamamaraan ng paggawa ni Jimmy. Umuupa lamang si Jimmy ng lugar sa barberya.

IKALAWANG YUGTO: UGNAYANG EMPLOYER AT EMPLEYADO

Pumapasok sa Hotel Makulay sina Cora at Jerome bilang mga secretary sa opisina ng unyon ng mga manggagawa sa Hotel Makulay. Sa buong araw, ihinahanda nila ang mga papeles ng unyon at sumasagot din sila sa mga tawag sa telepono. Nagpapalitan din sila sa pagbantay sa tindahan ng kooperatiba ng unyon. Mayroon silang ID ng Hotel Makulay. Libre sila sa pagkain sa cafeteria ng Hotel. Dumadaan sila sa employees' entrance at sinisiyasat sila ng mga guwardiya ng Hotel Makulay gaya ng iba pang empleyado.

Tanong: Empleyado ba ng Hotel sina Cora at Jerome?

Sagot: Hindi. Hindi nagtatrabaho para sa kapakinabangan ng Hotel Makulay sina Cora at Jerome. Ang unyon, at hindi ang Hotel Makulay, ang may kontrol sa kanilang pamamaraan ng paggawa.

Ituloy natin ang kuwento ng Hotel Makulay at nina Cora at Jerome.

Tanong: Empleyado ba sila ng unyon ng mga manggagawa?

Sagot: Oo. Maaaring maging employer ang isang unyon at maaari ring mademanda gaya ng karaniwang employer.

IKALAWANG YUGTO: UGNAYANG EMPLOYER AT EMPLEYADO

Guwardiya sa Sweet Talong Manufacturing Company si Bogs. Mula nang i-assign siya ng Bantay-Salakay Security Agency sa Sweet Talong, hindi na siya umalis dito. Binigyan na nga siya ng tirahan ng Sweet Talong sa loob ng bakuran ng pabrika. Tumatanggap siya ng suweldo sa opisina ng Bantay-Salakay. Tumagal na ng tatlung taon bilang guwardiya sa Sweet Talong si Bogs.

Tanong: Empleyado ba ng Sweet Talong si Bogs?

Sagot: Hindi. Sa kuwento, hindi lumalabas na may kapangyarihan ang Sweet Talong na kontrolin ang pamamaraan ng paggawa ni Bogs. Hindi sapat na batayan ang tagal ng paglilingkod ni Bogs sa Sweet Talong para sabihing empleyado siya nito.

Nang magsara ang Sweet Talong, nawalan ng trabaho si Bogs dahil walang maibigay na bagong assignment ang Bantay-Salakay. Nabalitaan niya na may opening sa Gubat Hotel. Nagpunta agad si Bogs sa tanggapan ng Personnel Manager ng Gubat Hotel at nagbigay ng kaniyang application form. Tiyempo naman na nandoon ang Personnel Manager ng hotel at agad nitong kinausap si Bogs. Tuwang tuwa si Bogs dahil agad siyang tinanggap ng Personnel Manager ng hotel bilang security officer. Kaparehong kapareho ng trabaho niya sa Sweet Talong ang trabaho niya sa Gubat Hotel. Hindi pa nagre-resign si Bogs mula sa Bantay-Salakay

Tanong: Empleyado ba ng Gubat Hotel si Bogs?

Sagot: Oo. Gubat Hotel mismo ang pumili kay Bogs, hindi gaya ng sa Sweet Talong kung saan ang Bantay-Salakay ang nagtalaga sa kanya.

IKALAWANG YUGTO: UGNAYANG EMPLOYER AT EMPLEYADO

Guwardiya sa Sweet Talong Manufacturing Company si Bogs. Mula nang i-assign siya ng Bantay-Salakay Security Agency sa Sweet Talong, hindi na siya umalis dito. Binigyan na nga siya ng tirahan ng Sweet Talong sa loob ng bakuran ng pabrika. Tumatanggap siya ng suweldo sa opisina ng Bantay-Salakay. Tumagal na ng tatlung taon bilang guwardiya sa Sweet Talong si Bogs.

Tanong: Empleyado ba ng Sweet Talong si Bogs?

Sagot: Hindi. Sa kuwento, hindi lumalabas na may kapangyarihan ang Sweet Talong na kontrolin ang pamamaraan ng paggawa ni Bogs. Hindi sapat na batayan ang tagal ng paglilingkod ni Bogs sa Sweet Talong para sabihing empleyado siya nito.

Nang magsara ang Sweet Talong, nawalan ng trabaho si Bogs dahil walang maibigay na bagong assignment ang Bantay-Salakay. Nabalitaan niya na may opening sa Gubat Hotel. Nagpunta agad si Bogs sa tanggapan ng Personnel Manager ng Gubat Hotel at nagbigay ng kaniyang application form. Tiyempo naman na nandoon ang Personnel Manager ng hotel at agad nitong kinausap si Bogs. Tuwang tuwa si Bogs dahil agad siyang tinanggap ng Personnel Manager ng hotel bilang security officer. Kaparehong kapareho ng trabaho niya sa Sweet Talong ang trabaho niya sa Gubat Hotel. Hindi pa nagre-resign si Bogs mula sa Bantay-Salakay

Tanong: Empleyado ba ng Gubat Hotel si Bogs?

Sagot: Oo. Gubat Hotel mismo ang pumili kay Bogs, hindi gaya ng sa Sweet Talong kung saan ang Bantay-Salakay ang nagtalaga sa kanya.

IKALAWANG YUGTO: UGNAYANG EMPLOYER AT EMPLEYADO



Pagsasanay: Sa mga tagpong nilarawan sa taas, anu-anong pagbabago ng mga facts o impormasyon sa kwento ang maari niyong gawin para maiba ang tamang sagot?



Dagdag: Ngayong alam na natin ang four-fold test, maganda kung malaman din natin ang ilang mga ebidensyang nagpapatunay sa ugnayang employer at empleyado. Bilang paralegal, ito ang mga makakatulong upang patunayang may ugnayang employer at empleyado:

- **Identification Card (I.D.)**
- **Vouchers/Payslips**
- **Payrolls**
- **SSS registration o Pag-Ibig o PhilHealth**
- **Appointment Letters o Letter of Promotion**
- **Employment Contract**
- **Organization Charts**
- **Personnel Lists**
- **Testimonya o sinumpaang salaysay ng iba't ibang tao gaya ng kapwa empleyado**

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

Matatagpuan sa Labor Code ang depinisyon ng iba't ibang uri ng empleyado. Mahalang malaman at maunawaan ito ng paralegal dahil, kadalasan, may ibang pakahulugan ang employer sa kung ano ang itinuturing na regular, casual, o project employee.

May **tatlong paraan ng pag-uuri ng mga empleyado**. Una rito ang pag-uuri ng empleyado batay sa **seguridad sa trabaho**. Pangalawa ang pag-uuri ng empleyado batay sa **karapatang mag-union**. Huli ang pag-uuri batay sa **iba pang mga partikular na karapatan, pribilehiyo, at benepisyong inilalaan ng batas**.

A. Pag-uuri Batay sa Seguridad sa Trabaho

May pitong uri ng empleyado batay sa kanilang karapatan sa seguridad sa trabaho. Ito ang mga empleyadong:

1. Regular (Art. 295 ng Labor Code)
2. Project (Art. 295)
3. Seasonal (Art. 295)
4. Casual (Art. 295)
5. Probationary (Art. 296)
6. Fixed-term (Brent School v. Zamora, G.R. No. L-48494, February 5, 1990, 260 PHIL 747-765)
7. Contractual (Art. 106)

1. **Regular employee:** Ito ang empleyadong:

Ayon sa Labor Code, ang empleyado ay isang indibidwal na nasa empleyo ng employer.

- a. Gumagawa ng trabahong karaniwang kailangan o kanais-nais sa karaniwang negosyo ng kumpanya at hindi lamang para sa:
 - isang partikular na proyekto; o
 - isang takdang panahon;

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

- b. Casual noong una pero naging regular na dahil umabot nang isang taon ang kanyang pagtatrabaho para sa employer;
- c. Probationary noong una pero naging regular na; o
- d. Walang nakasulat na kasunduan para siya ay maituring na ibang uri ng empleyado.

Tinatamasa nang buo ng mga regular employee ang kanilang karapatan sa seguridad sa trabaho. Maaari lamang silang matanggal sa trabaho batay sa makatarungan o pinahihintulutang dahilan.

- 2. Project employee:** Ito ang empleyadong kinuha para sa isang partikular na proyekto o gawain, at tukoy ang pagtatapos o pagwawakas ng proyekto o gawaing ito mula nang siya ay kunin para sa trabaho.

May seguridad sa trabaho ang mga project employee, pero ito ay limitado lamang at kasintagal lamang ng kanilang proyekto. Hindi maaaring tanggalin ang project employee habang patuloy pa ang proyekto, maliban na lang kung may makatarungan o pinahihintulutang dahilan para siya ay tanggalin.

Ayon sa work pool doctrine ng Korte Suprema, kung patuloy ang pag-rehire sa isang project employee kahit tapos na ang proyekto at ang kanyang mga ginagawa ay mahalaga at kinakailangan sa karaniwang negosyo ng employer, maituturing na regular employee ang project employee.

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

- 3. Seasonal employee:** Ito ang empleyadong gumagawa ng trabahong likas na nakabatay sa panahon (halimbawa: tag-init o tag-ulan) at ang kanyang empleyo ay para sa isang panahon lamang.

May seguridad din sa trabaho ang mga seasonal employee, pero ito ay limitado at kasintagal lamang ng panahon ng kanilang pagtatrabaho. Hindi maaaring tanggalin ang seasonal employee hangga't hindi pa tapos ang season, maliban na lang kung may makatarungan o pinahihintulutang dahilan para siya ay tanggalin.

Ayon sa Korte Suprema, kapag na-rehire ang isang seasonal employee para sa susunod na season, nagiging regular seasonal employee na siya. Parehas ang karapatan sa seguridad sa trabaho ng regular seasonal employee sa isang regular employee.

- 4. Casual employee:** Ito ang empleyadong gumagawa ng trabahong “incidental” o hindi karaniwang kailangan o kanais-nais sa karaniwang negosyo ng kumpanya. Nagiging regular ang isang casual employee kapag umabot na ng isang taon ang kanyang pagtatrabaho sa employer.

- 5. Probationary employee:** Ito ang empleyadong nasa probationary period sa umpisa ng kanyang pagtatrabaho. Ang layunin ng probationary period ay upang masubok kung may sapat na kakayahan sa paggawa ang taong tinatanggap.

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

Mula pagkatanggap pa lamang sa kumpanya, kailangang ipaalam sa probationary employee ang mga pamantayan para maging regular at ang tagal ng probationary period. Kung hindi ipinaalam sa empleyado ang mga pamantayan ng regularisasyon, ituturing siyang regular.

Hindi maaaring lumampas ng anim na buwan ang probationary period. Ang probationary employee na pinagtrabaho nang lampas sa anim na buwan o sa itinakdang probationary period ay itinuturing nang regular employee, pumasa man siya o hindi sa mga pamantayan ng regularisasyon. (Article 296)

6. Fixed-term employee: Ito ang empleyadong may nakatakdang termino o panahon kung kailan mag-uumpisa at magwawakas ang panunungkulan. Para maging legal ang ganitong uri ng empleyo, dapat matupad ang mga sumusunod na kundisyon:

- 1.pantay ang “bargaining position” ng mga legalo;
- 2.malayang pumailalim sa ganitong kontrata ang empleyado;
- 3.walang pandaraya o pamimilit sa empleyado; at
- 4.hindi ito gagamitin para umiwas sa batas paggawa.

Binura na sa Labor Code ang ganitong uri ng empleyo, ngunit kinilala ito bilang ligal na uri ng empleyo sa *Brent School v. Zamora* (G.R. No. 48494, February 5, 1990). Ayon sa Korte Suprema, sa kaunting mga espesyal na kaso lamang maaaring payagan ang ganitong uri ng empleyo (*Fuji Television Network v. Espiritu*, G.R. Nos. 204944-45, December 3, 2014, 749 PHIL 388-450).

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

7. Contractual employee: Ito ang empleyadong itinalaga ng isang ahensya o kumpanya (tinatawag na contractor o subcontractor) para magtrabaho sa ibang kumpanya (tinatawag na principal). Maaari ring sabihing ang empleyadong ito ay kinuha o in-
outsource ng isang kumpanya (principal) mula sa ibang kumpanya o ahensya (contractor o subcontractor). Sa pangkalahatan, mga regular employee rin ang mga contractual employee, pero hindi sila empleyado ng principal kung saan sila nagtatrabaho. Sa halip, sila ay empleyado ng contractor o subcontractor na kakontrata ng principal.

Sa lehitimong contracting (o subcontracting), may tatlong ugnayang isinasaalang-alang:

1. Ang ugnayang kontraktwal sa pagitan ng principal at contractor (o subcontractor) na dapat ay nakasulat sa isang Service Agreement at pinamamahalaan ng mga probisyon ng Civil Code;
2. Ang ugnayan ng employer at empleyado sa pagitan ng contractor at contractual employee na dapat ay nakasulat sa Employment Contract at pinamamahalaan ng mga probisyon ng Labor Code; at
3. Ang ugnayang ligal sa pagitan ng contractual employee at principal na pinamamahalaan ng Articles 106-109 ng Labor Code.

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

Maaaring hindi lehitimo ang contracting kung ito ay maituturing na labor-only contracting o iba pang pinagbabawal na porma ng empleyo. Ayon sa DOLE DO No. 174, s. 2017, ang labor-only contracting ay isang porma ng contracting kung saan:

1. Ang trabaho ng contractual employee ay may direktang relasyon sa pangunahing negosyo ng principal at: i) wala o di-aabot sa P5 milyon ang paid-up capital stock (kung korporasyon, sosyohan, o kooperatiba) o net worth (kung single proprietorship) ng contractor; o ii) walang puhunan ang contractor sa porma ng mga kagamitan, makinarya, lugar ng paggawa, supervision, atbp.; o
2. Walang kapangyarihan ang contractor na kontrolin ang paggawa ng contractual employee.

Samantala, ang mga sumusunod ay ipinagbabawal ng DOLE DO No. 174, s. 2017:

- Pagkuha ng mga manggagawa mula sa isang cabo (tao o grupong nagsusuplay ng mga manggagawa sa isang employer bilang ahente o kunwaring independent contractor);
- Contracting gamit ang isang in-house agency;
- Contracting gamit ang isang in-house cooperative na nagsusuplay lang ng manggagawa sa principal;
- Contracting dahil sa aktwal o napipintong welga o lockout;
- Contracting ng mga trabahong ginagawa ng mga miyembro ng unyon na nanghihimasok sa kanilang karapatang mag-organisa sa ilalim ng Labor Code;
- Pagpapagawa sa mga contractual employee ng mga trabahong ginagawa ng mga regular employee ng principal;

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

- Pagpapapirma ng antedated resignation letter, blangkong payroll, o quitclaim sa mga contractual employee o pagpapasali sa kanila sa isang kooperatiba;
- Paulit-ulit na pagtanggap ng contractor sa mga empleyado sa ilalim ng maiikling kontrata ng empleyo;
- Pagpapapirma sa mga contractual employee ng kontratang mas maikli sa Service Agreement, maliban kung ang kontrata ay nahahati sa mga phases kung saan magkakaibang kasanayan ang kailangan at ipinaalam ito sa empleyado mula nang siya ay kinuha o tinanggap sa empleyo; at
- Iba pang mga gawain o porma ng empleyong nakadiseno para iwasan o ikutan ang karapatan ng mga manggagawa sa seguridad sa trabaho.

Kung lehitimo ang contracting, itinuturing na indirect employer ng mga contractual employee ang principal. Bilang indirect employer, ang principal ay kaisa ng contractor sa pananagutan sa mga di-nabayaranang sahod ng mga contractual employee at iba pang paglabag sa Labor Code at social legislation.

Sa kabilang banda, kung hindi lehitimo ang contracting tulad ng labor-only contracting o pinagbabawal na porma ng empleyo, itinuturing na direct employer ng mga contractual employee ang principal. Bilang direct employer, pinapalitan ng principal ang contractor at nagiging buo ang kanyang pananagutan sa mga contractual employee bilang kanilang employer. Parehas dito ang nangyayari kung wala o kulang ang nakasulat na Service Agreement sa pagitan ng principal at contractor o Employment Contract sa pagitan ng contractor at contractual employee. Sa ganitong sitwasyon, nagiging direct employer din ang principal.

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

Kailangang rehistrado sa DOLE ang isang contractor. Kung hindi ito rehistrado, ipinagpapalagay ng batas na labor-only contracting ang ginagawa nito. Maaaring ipakansela ang rehistrasyon ng contractor batay sa alinman sa mga sumusunod:

1. Pagsisinungaling sa aplikasyon nito;
2. Pagsusumite ng palsipikadong aplikasyon o supporting documents para sa rehistrasyon nito;
3. Di-pagsumite ng Service Agreement;
4. Di-pagsumite ng semi-annual report;
5. Pinal na desisyon kung saan natagpuang labor-only contracting o pinagbabawal na porma ng empleyo ang ginagawa ng contractor;
6. Di-pagsunod sa mga pamantayan ng batas paggawa;
7. Paglabag sa mga karapatan ng contractual employees o kakulangan sa o ng Service Agreement o Employment Contract;
8. Di-pagsunod sa mga batas ukol sa SSS, ECC, PhilHealth, Pag-IBIG, at HDMF;
9. Pagkolekta ng mga di-pinahihintulutang bayarin; o
10. Paglabag ng anumang probisyon ng Labor Code

Dahil empleyado pa rin naman ang contractual employee, hindi totoong wala na silang karapatan sa seguridad sa trabaho. Maaari silang matanggal sa trabaho kung may ligal na dahilan para sila ay tanggalin. Ang pinag-iba lang nila sa ibang empleyado ay posibleng wakasan ang Service Agreement sa pagitan ng principal at contractor. Ano ang nangyayari sa ganitong sitwasyon?

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

Ayon sa DO No. 174, s. 2017, maaaring magwakas ang Service Agreement kung ito ay napaso na o winakasan ng isang panig bago pa man ito mapaso. Kung napaso na ang Service Agreement, may dalawang pagpipilian ang contractual employee: a) boluntaryong magbitiw sa trabaho sa loob ng tatlong buwan; o b) maghintay hanggang tatlong buwan para muling maitalaga sa isang principal at, kung hindi maitalaga, tumanggap ng separation pay at iba pang benepisyo sa pagkakatanggal sa trabaho dulot ng pinahihintulutang dahilan. Kung winakasan naman ang Service Agreement bago pa ito napaso, mananatagot ang parehong principal at contractor sa lahat ng di-bayad na sahod at benepisyo ng mga contractual employee. Maaaring magsingilan ang dalawa batay sa kung sino ang may kasalanan, pero labas na sa usaping ito ang mga empleyado.

B. Pag-uuri Batay sa Karapatang Mag-union

May apat na uri ng empleyado batay sa kanilang karapatang mag-organisa at sumali at tumulong sa union. Ito ang mga empleyadong:

1. Managerial
2. Supervisor
3. Rank-and-file
4. Confidential

- 1. Managerial employee:** Ito ang empleyadong may kapangyarihang maglatag at magpatupad ng mga polisiya ng management o tumanggap, maglipat, magsuspende, magsisante, magbalik, magtanggap, magtalaga, o magdisiplina ng ibang mga empleyado. Walang karapatang bumuo ng o sumali o tumulong sa union ang empleyadong ito.

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

- 3. Rank-and-file employee:** Ito ang empleyadong hindi managerial o supervisory. May karapatang bumuo ng o sumali o tumulong sa unyon ang empleyadong ito, subalit hiwalay dapat ang unyon niya sa unyon ng mga supervisory employee.
- 4. Confidential employee:** Ito ang empleyadong (a) tumutulong o kumikilos nang kumpidensyal, palihim, o batay sa tiwala ng employer o management; at (b) bumubuo, tumutukoy, at nagpapatupad ng mga polisiya ng management ukol sa ugnayan sa mga manggagawa. Gaya ng mga managerial employee, walang karapatang bumuo ng o sumali o tumulong sa unyon ang empleyadong ito.

C. Pag-uuri Batay sa Partikular na mga Karapatan at Benepisyo

May iba pang mga uri ng mga empleyadong may kanya-kanyang partikular na karapatan, pribilehiyo, at benepisyo sa ilalim ng batas paggawa. Kasama rito ang mga sumusunod

1. Kasambahay
2. Apprentice
3. Learner
4. Batang empleyado
5. Babaeng empleyado
6. LGBTQIA+ na empleyado
7. PWD na empleyado

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

1. **Kasambahay:** Ito ang empleyadong gumagawa ng trabahong pambahay tulad ng pagtulong sa bahay, pagyaya, pagluto, paghahardin, o paglalaba.

Hindi kasama rito ang mga manggagawang paminsan-minsan lang gumagawa ng trabahong pambahay at ang mga batang anak-anakan o kinakapatid na nakakapag-aral at may baon para sa pag-aaral. Hindi rin kasama rito ang mga driver.

May sariling batas ang mga kasambahay na naglalatag ng kanilang mga karapatan, pribilehiyo, at benepisyo. Ito ang RA No. 10361 o Batas Kasambahay. May sarili ring minimum wage ang mga kasambahay alinsunod sa batas na ito.

2. **Apprentice:** Ito ang empleyadong may nakasulat na apprenticeship agreement para sa praktikal na pagsasanay at teoretikal na pagtuturo sa trabaho. Dapat pahintulutan ng DOLE ang pagturing sa isang uri ng trabaho bilang apprenticeable bago maaring buksan ito sa mga apprentice. Sa mga napakateknikal na industriya lamang puwedeng kumuha ang mga employer ng mga apprentice.

Ang panahon ng apprenticeship ay hindi bababa sa tatlong buwan at hindi lalampas ng anim na buwan. Maaaring hindi tanggapin bilang regular na empleyado sa kumpanyang pinapasukan ang isang apprentice kahit na mahusay siya sa trabaho. Maaaring mas mababa sa minimum wage ang sahod para sa mga apprentice, pero hindi ito maaaring maging mas mababa pa sa 75% ng minimum wage.

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

- 3. Learner:** Ito ang empleyadong kinuha para magsanay sa mga semi-skilled at iba pang industriyal na trabahong hindi napakateknikal. Dapat aprubahan ng TESDA ang isang learnership program. Kapag nakatapos ang learner sa takdang panahon, dapat siyang tanggapin bilang regular na empleyado kung ito ay gugustuhin niya

Kung nakadalawang buwan na ng pagtatrabaho ang isang learner at bigla siyang tinanggal nang wala siyang kasalanan, nagiging regular na empleyado na siya at walang bisa ang pagtanggap sa kanya. Gaya ng apprentice, maaari ring mas mababa sa minimum wage ang sahod ng learner, pero hindi ito maaaring maging mas mababa pa sa 75% ng minimum wage.

- 4. Batang empleyado:** Ito ang empleyadong menor de edad o mas bata sa 18 taong gulang. Maaaring maging empleyado o magtrabaho ang isang batang 15 taong gulang pataas, maliban na lang kung ang trabaho ay isa sa mga pinakamasamang uri ng batang paggawa, tulad ng pang-aalipin, prostitusyon, peligrosong trabaho, o trabahong maaaring makasama sa kalusugan, kaligtasan, at moralidad ng bata. Ipinagbabawal ito anuman ang edad ng batang empleyado o manggagawa.

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

Makikita ang listahan ng mga pinakamasasamang uri ng paggawa na sangkot ang bata sa RA No. 9231:

- Lahat ng anyo ng pang-aalipin o mga gawi na katulad ng pang-aalipin tulad ng pagbebenta at trafficking ng mga bata, pagkaalipin sa utang at pagkaalipin at sapilitang o sapilitang paggawa, kabilang ang pangangalap ng mga bata para gamitin sa armadong labanan; o
- Ang paggamit, pagkuha, pag-aalok o paglalantad ng isang bata para sa prostitusyon, para sa paggawa ng pornograpiya o para sa pornograpikong pagtatanghal; o
- Ang paggamit, pagkuha o pag-aalok ng isang bata para sa mga ilegal o ipinagbabawal na gawain, kabilang ang paggawa at pagbebenta ng mga ilegal na droga at mga sangkap na ipinagbabawal sa ilalim ng mga umiiral na batas; o
- Ang trabaho na, ayon sa likas na katangian nito o sa mga pangyayari kung saan ito isinasagawa, ay mapanganib o malamang na makapinsala sa kalusugan, kaligtasan o moral ng mga bata, kung kaya't ito ay:
 - Ibinababa, pinapababa o pinabababa ang tunay na halaga at dignidad ng isang bata bilang isang tao; o
 - Inilalantad ang bata sa pisikal, emosyonal o sekswal na pang-aabuso, o napag-alamang labis na nakababahalang sikolohikal o maaaring makapinsala sa moral; o
 - Isinasagawa sa ilalim ng lupa, sa ilalim ng tubig o sa mapanganib na mataas na lugar; o

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

- Kinasasangkutan ng paggamit ng mga mapanganib na makinarya, kagamitan at mga kasangkapan tulad ng power-driven o explosive power-actuated tool; o
- Inilalantad ang bata sa pisikal na panganib tulad ng, ngunit hindi limitado sa, mga mapanganib na gawain ng pagbabalanse, pisikal na lakas o pagbaluktot ng katawan, o kung saan nangangailangan ng manu-manong transportasyon ng mabibigat na kargada; o
- Ginagawa sa isang hindi malusog na kapaligiran na naglalantad sa bata sa mga mapanganib na kundisyon sa pagtatrabaho, elemento, sangkap, co-agents o prosesong kinasasangkutan ng ionizing, radiation, apoy, nasusunog na substance, nakakalason na bahagi at katulad nito, o sa matinding temperatura, antas ng ingay, o vibrations; o
- Ginagawa sa ilalim ng partikular na mahirap na mga kundisyon; o
- Inilalantad ang bata sa mga bacteria, fungi, virus, protozoan, nematodes at iba pang mga parasites; o
- Kinapapalooban ang paggawa o paghawak ng mga pampasabog at iba pang produktong pyrotechnic.

Ayon din sa batas na ito, hindi maaaring pagtrabahuin ang isang batang 15 taong gulang pataas nang lampas sa walong oras sa isang araw o 40 oras sa isang linggo.

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

Samantala, hindi maaaring maging empleyado ang isang batang mas bata sa 15 taong gulang, maliban na lang kung:

- siya ay nagtatrabaho sa ilalim ng responsibilidad ng kanyang mga magulang o legal guardian, at wala nang iba, at sa trabahong walang ibang empleyado maliban sa kanyang mga kapamilya, basta't hindi napapanganib ang buhay, kaligtasan, kalusugan, at moralidad ng bata o nakasasama sa kanyang normal na pag-unlad at patuloy siyang mag-aaral sa primary o secondary education; o
- kung kinakailangan ang isang bata sa public entertainment o information sa media, basta't aprubado ng magulang, ng bata (kung posible), at ng DOLE ang kontrata sa empleyo at sisiguraduhin ng employer ang proteksyon, kalusugan, kaligtasan, moralidad, at normal na pag-unlad ng bata.

Gagawa ang employer ng paraan para hindi maabuso ang bata, walang diskriminasyong magaganap at magpapatupad ang employer ng tuluy-tuloy na programa para sa training ng bata.

Sa alinmang kaso, kinakailangan ng work permit mula sa DOLE kung ang bata ay mas bata sa 15 taong gulang. Hindi rin maaaring pagtrabahuin ang bata nang lampas sa apat na oras sa isang araw o 20 oras sa isang linggo.

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

- 5. Babaeng empleyado:** Pinuprotektahan ng Labor Code at RA No. 9710 o Magna Carta of Women ang mga babaeng empleyado laban sa diskriminasyon batay sa kanilang kasarian sa empleyo.

May mga partikular na halimbawa sa Labor Code ng diskriminasyon laban sa kababaihan, pero sa pangkalahatan ay ipinagbabawal ang diskriminasyon laban sa babaeng empleyado kaugnay ng mga kundisyon sa paggawa.

Bawal ding tanggalin ang isang babaeng empleyado dahil sa pagbubuntis o habang siya ay naka-leave o confined sa ospital dahil sa pagbubuntis. Bawal siyang hindi pabalikin sa trabaho dahil sa takot na siya ay mabubuntis muli.

Bukod sa proteksyon sa diskriminasyon, may mga partikular na karapatan at pribilehiyo ring binibigay ang batas sa mga babaeng empleyado. Isang halimbawa ay ang maternity leave.

- 6. LGBTQIA+ na empleyado:** Ito ang empleyadong lesbiyana, bakla, bisexual, transgender, queer, intersex, asexual, o iba pang uri ng sexual orientation, gender identity o expression, o sex characteristics (SOGIESC). Bagama't wala pang batas na nagbibigay proteksyon sa mga LGBTQIA+ na empleyado laban sa diskriminasyon batay sa kanilang SOGIESC, may proteksyon ang batas para sa kanila laban sa gender-based sexual harassment o pambabastos.

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

Sa ilalim ng RA No. 11313 o Safe Spaces Act, ipinagbabawal bilang pambabastos ang paggamit ng homophobic, transphobic, at sexist remarks or slurs laban sa mga LGBTQIA+ na empleyado. Halimbawa, hindi maaaring tawaging “babakla-bakla” ang sinumang empleyado. Maaaring matanggal sa trabaho o maparusahan bilang kriminal ang sinumang mambabastos sa isang empleyado.

- 7. PWD na empleyado:** Ito ang empleyadong person with disability (PWD) o may kapansanan sa katawan o isip. Pinuprotektahan ng RA No. 7277 o Magna Carta for Persons with Disability, na sinusugan ng RA No. 9442, ang mga PWD na empleyado laban sa diskriminasyon. Hindi rin maaaring pahiyain ang mga PWD na empleyado. May mga tax incentives din sa ilalim ng batas na ito para sa mga employer na kukuha ng mga PWD na empleyado.

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

Subukan natin ang iyong natutunan ukol sa iba't ibang uri ng mga empleyado:

Isang garments factory ang Matibay Company.

Tanong: Anong uri ng empleyado ang mga mananahi dito?

Sagot: Regular. Nagtatrabaho ang mga mananahi ng gawaing karaniwang kailangan at kanais-nais sa karaniwang negosyo ng Matibay.

May mga kabataang lalaking dating nagtitinda ng squid ball sa tabi ng gusali ng Matibay Company. Nawalan sila ng mga mamimili nang pansamantalang nagsara ang Matibay dahil sa pandemya. Para lang may kitain sila, pumayag ang may-ari ng Matibay na magtabas sila ng damo sa likod ng gusali ng Matibay sa unang dalawang buwan ng pandemya. May nakasulat silang kasunduan ukol dito.

Tanong: Anong uri ng empleyado ang mga kabataang lalaki?

Sagot: Casual. Hindi karaniwang kailangan o kanais-nais sa karaniwang negosyo ng Matibay ang pagtabas ng damo sa likod ng gusali nito. Malinaw ring pansamantalang trabaho lang ang ginagawa ng mga lalaki.

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

Nangailangan ng bodega ang Matibay Company para paglagyan ng mga tela. Nagpagawa ito ng isang bodega sa ilang mga karpintero. Ayon sa nakasulat na kasunduan nila, ang trabaho ng mga karpintero ay hanggang matapos lang ang bodega.

Tanong: Anong uri ng empleyado ang mga karpinterong gumawa ng bodega?

Sagot: Project. Ang trabaho ng mga karpintero ay para lamang sa isang tukoy na proyekto -- ang pagbuo ng isang bodega.

Tatlong buwan pagkatapos magawa ang bodega, kinuha ulit ng Matibay ang mga karpintero para gumawa ng sampung mesa sa opisina ng Matibay. Ayon sa nakasulat na kasunduan, ang trabaho ng mga karpintero ay hanggang matapos lang ang sampung mesa.

Tanong: Anong uri ng empleyado ang mga karpintero?

Sagot: Project. Malinaw na hiwalay na proyekto ang mga mesang pinagawa ng Matibay. Hindi nagiging regular ang project employee nang isang beses lang na rehiring.

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

Habang ginagawa ng mga karpintero ang mga mesa, pinaayos na rin sa kanila ng Matibay ang mga bangkong inuupuan ng mga mananahi habang nagtatrabaho.

Tanong: Anong uri ng empleyado ang mga karpintero?

Sagot: Regular. Hindi na limitado sa isang proyekto lamang ang pinagawa sa mga karpintero. Hindi na sila matuturing na project employees.

Kumuha ng mga manggagawa si Don Alejandro para mamitas ng mangga sa kanyang hacienda habang namumunga pa ang mga puno nito. Ayon sa nakasulat nilang kasunduan, para lamang sa kasalukuyang panahon ng pagbunga ng mangga ang trabaho ng mga manggagawa.

Tanong: Anong uri ng empleyado ang mga manggagawa?

Sagot: Seasonal. Ang pamimitas ng mangga ay likas na nakabatay sa panahon, at malinaw na para sa isang panahon lamang ang empleyo ng mga manggagawa.

Lumipas ang isang taon. Kinuha muli ni Don Alejandro ang mga tagapitas ng mangga nang muling magbunga ang mga puno nito.

Tanong: Anong uri ng empleyado ang mga tagapitas?

Sagot: Regular seasonal. Na-rehire sila para sa susunod na panahon ng pagbunga ng mangga.

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

Sina Leni, Risa, at Leila ang tatlong natatanging babaeng empleyado sa Macho Inc. Habang confined sa ospital si Leila dahil sa pagkakalaglag ng kanyang baby, tinanggal siya ng Macho sa trabaho. Bilang kapalit, na-promote si Leni sa dating posisyon ni Leila. Subalit ang kanyang natatanggap na suweldo ay P1,500 kada araw lamang, di-tulad ng P1,550 suweldong natatanggap ng lalaking kapantay niya sa posisyon at parehong-pareho ang ginagawang trabaho. Samantala, hindi si Risa ang pinili para sa promotion dahil kakakasal lang niya at maaaring mabuntis siya tulad ni Leila.

Tanong: May mali bang ginawa ang Macho?

Sagot: Oo. Mali ang lahat ng ginawa nito. Hindi maaaring tanggalin sa trabaho ang isang babaeng empleyado habang siya ay confined sa ospital dahil sa kanyang pagbubuntis. Ito ang nangyari kay Leila. Hindi rin maaaring magpasuweldo nang mas maliit sa babaeng empleyado kaysa sa lalaking empleyado kung parehas lang ang trabaho nila. Ito ang nangyari kay Leni. Huli, hindi maaaring diskriminahin ang babaeng empleyado sa promotion dahil sa kanyang pagkakakasal. Ito ang nangyari kay Risa.

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO

Nagtayo ng unyon ang mga contractual employee na itinalaga ng Kontrata Co. sa iba't ibang mga bangko. Ayon sa Kontrata Co., hindi maaaring gawin ito ng mga empleyado dahil sila ay kontraktwal lamang at iba't ibang bangko ang pinagtatrabahuan nila.

Tanong: Tama ba ang Kontrata Co.?

Sagot: Mali. Walang kinalaman ang pagiging contractual employee sa pagkakaroon ng karapatang mag-union. Maaaring mag-union ang mga contractual employee, subalit ang kanilang ituturing na employer ay ang contractor o, sa kasong ito, ang Kontrata Co. Dahil Kontrata Co. ang employer, hindi rin mahalagang iba-iba ang mga bangkong pinagtatrabahuan ng mga contractual employee. Hindi ang mga bangko ang employer nila.

Nagtatrabaho si Jack, 16 taong gulang, sa junk shop ng kanyang mga magulang. Nagwawalis-walis siya rito at minsan ay naglilinis ng mga container ng mga kemikal mula sa mga pabrika. Nakakahilo ang kemikal, pero hindi nakamamatay.

Tanong: Ipinagbabawal ba ng batas ang trabaho ni Jack?

Sagot: Oo. Bagamat lampas 15 taong gulang na si Jack, hindi siya maaaring pagawin ng trabahong nakasasama sa kanyang kalusugan, kahit pa hindi ito nakamamatay. Ito ay isa sa mga pinakamasamang porma ng batang paggawa.

IKALAWANG YUGTO: MGA URI NG EMPLEYADO



Tandaan:

- Kung may duda kung anong uri na empleyado ang isang manggagawa, pinapalagay ng batas na siya'y regular.
- Ang batas ang siyang nagtatakda kung anong uri ng empleyado ang isang manggagawa at hindi ang anumang kontrata o kasulatan ng mga partido.

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

Ito ay ang mga batayang kundisyon sa trabaho na itinakda sa batas katulad ng oras ng trabaho, araw ng trabaho, sahod at iba pang mga kahalintulad na kundisyon sa paggawa na napapaloob sa Batas Paggawa sa Pilipinas o ang Labor Code of the Philippines.

Ang lahat ng mga empleyado ay sakop ng mga kundisyon sa paggawa o labor standards sa ilalim ng Labor Code, **MALIBAN** sa mga sumusunod:

1. Empleyado ng pamahalaan.
2. Field Personnel
3. Kapamilya ng may-ari ng kumpanya na umaasa sa kanyang suporta
4. Empleyadong Managerial
5. Mga kasambahay at taong nagtatrabaho para sa personal na pangangailangan ng isang tao o isag pamilya.
6. Ang mga binabayaran ayon sa resulta ng trabaho tulad ng sistemang pakyawan (isang bayad para sa lahat ng ginawa) o piece-rate (bayad sa bawat bagay na nagawa).

A. Mga Batayang Prinsipyo ng Batas sa Sahod at iba pang Benepisyo

May ilang mga batayang prinsipyong sinusunod ang batas sa sahod at mga benepisyo sa paggawa:

1. Minimum benefits

- a. Ang halaga ng sahod at iba pang benepisyong tinatakda ng batas ay ang pinakamababang mga benepisyong maaaring ibigay sa mga empleyado. Ito ay minimum benefits. Hindi maaaring bumaba rito ang binibigay sa mga empleyado. Minsan ay tinatawag din itong statutory benefits, bilang pagkilala sa pinagmulan ng benepisyo (statute o batas), o mandatory benefits, dahil kinakailangan itong ibigay gusto man o hindi ng employer.

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

- b. Maaari ring mas mataas o mas malaki sa minimum benefits ang ibigay na sahod o benepisyong lampas sa minimum benefits ay voluntary benefits dahil boluntaryo silang binibigay kahit hindi kinakailangan sa ilalim ng batas.

2. Non-diminution of benefits

- a. Kahit na hindi kinakailangang ibigay, maaaring maging karapatan ng empleyado ang voluntary benefits na hindi na maaaring bawiin sa kanila o itigil. Ito ay alinsunod sa prinsipyo ng non-diminution of benefits sa ilalim ng Labor Code. Ayon sa prinsipyong ito, hindi na puwedeng bawiin, bawasan, o ihinto ang voluntary benefits kung ito ay batay sa alinman sa mga sumusunod:
- Kontrata sa empleyo o iba pang kasunduan sa pagitan ng employer at empleyado;
 - Collective bargaining agreement (CBA) sa pagitan ng employer at unyong kumakatawan sa mga empleyado;
 - Polisiya ng kumpanya anuman ang porma nito, tulad ng mga polisiya sa handbook, memo, o notice mula sa employer; o
 - Nakagawian ng kumpanya (company practice) sa mahabang panahon

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

3. No work, no pay

- a. Tinatawag ang prinsipyong ito na “a fair day’s wage for a fair day’s labor.” Alinsunod dito, hindi kinakailangang sahurang o bigyan ng kaugnay na benepisyo ang empleyado para sa mga araw na hindi siya nagtrabaho. Ganito ang nangyayari kapag pansamantalang tumitigil ang operasyon ng isang kumpanya, tulad ng nangyari nitong pandemya. Walang sahod ang mga empleyadong naka-forced leave, maliban na lang kung may leave credits pa sila.
- b. Hindi palaging nasusunod ang prinsipyong ito. Mas nananaig ang non-diminution of benefits kung, batay sa kasunduan, CBA, o polisiya o nakagawian ng kumpanya, sinasahuran o binibigyan pa rin ng benepisyo ang mga empleyadong hindi nakapagtrabaho.

4. Equal pay for equal work

- a. Karapatang pantao ang prinsipyo ng equal pay for equal work. Bagamat hindi ito nakasulat sa Saligang Batas, kinilala ng Korte Suprema ang prinsipyong ito sa kaso ng International School Alliance of Educators v. Quisumbing, G.R. No. 128845, June 1, 2000, 388 PHIL 661-678. Alinsunod sa prinsipyong ito, dapat ay pantay ang sahod para sa pantay o parehong trabaho.

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

B. Sahod

1. Sahod

Ito ay anumang bayad sa o kita ng empleyadong maaaring kuwentahin sa pera, nakatakda man o batay sa oras o gawa o iba pang pamamaraan ng pagkalkula. Ito ay binabayad para sa trabaho o serbisyong nagawa na o gagawin pa lang.

2. Facilities at Supplements

- a. Facilities – kasama sa pagkuwenta ng sahod ang patas at makatwirang halaga ng facilities na binibigay para sa ikabubuhay ng empleyado.

Halimbawa: Kung binibigyan ng pagkain ang empleyado sa isang opisina, matuturing itong facility na bahagi ng sahod ng empleyado.

- b. Supplements - hindi kasama sa pagkuwenta ng sahod ang supplements na binibigay sa empleyado para sa kapakanan ng employer.

Halimbawa: Ang pagkain na ibinibigay sa isang seafarer habang nasa barko ay matuturing na supplement dahil nasa interes ng employer na hindi maya't maya ay bababa sa barko ang seafarer para lang makabili o makahanap ng pagkain.

3. Pagtakda ng minimum wage

- a. Alinsunod sa Labor Code, ang regional minimum wage ay itinatakda ng mga Regional Tripartite Wages and Productivity Board (RTWPB). Makikita ang regional minimum wage sa wage order ng bawat RTWPB.
- b. Walang national minimum wage ang Pilipinas.

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

4. Mga patakaran sa pagbabayad ng sahod

- a. Dapat pera ang sahod at hindi promissory note, voucher, coupon, token, tiket, o iba pa.
- b. Kinakailangan ding bayaran ang sahod nang isang beses kada dalawang linggo o dalawang beses kada buwan nang di hahaba sa 16 na araw ang pagitan. Maaaring mas madalas dito ang pagbayad ng sahod, pero hindi maaaring mas madalang.
- c. May kalayaan ang empleyadong gastusin ang kanyang sahod sa kahit na anong paraan, at hindi puwedeng manghimasok ang employer dito.
- d. Hindi rin maaaring kaltasan ng employer ang sahod ng empleyado maliban na lang kung:
 - Kinunan ng employer ng insurance ang empleyado nang may pagpayag nito, at ang ikakaltas ay para sa premium sa insurance;
 - Para sa union dues kung kinilala ng employer ang karapatan ng manggagawa o unyon sa check-off o pinahintulutan ng manggagawa ang check-off sa isang kasulatan; o
 - Pinahihintulutan ng batas o regulasyon mula sa Kalihim ng Paggawa ang pagkaltas sa sahod, tulad sa mga kasong may utang ang manggagawa sa employer.

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

5. Mga Pinahihintulutang Pagkaltas sa Sahod - SSS, ECC, PhilHealth, at Pag-IBIG

Isang halimbawa ng pinahihintulutang pagkaltas sa sahod ang mga kontribusyon ng empleyado sa Social Security System (SSS), sa State Insurance Fund (SIF) ng Employees' Compensation Commission (ECC), sa National Health Insurance Program (NHIP) ng Philippine Health Insurance Corporation (PhilHealth), at sa Home Development Mutual Fund (HDMF) o Pagtutulungan sa kinabukasan: Ikaw, Bangko, Industriya, at Gobyerno (Pag-IBIG) Fund. Makikita ang halaga ng mga kotribusyong ito sa website ng SSS, PhilHealth, at Pag-IBIG. Ang kontribusyon para sa SIF ng ECC ay binabayaran din sa SSS kung ang empleyado ay nasa pribadong sektor.

May mga benepisyo ang SSS kapag yumao, nagkaroon ng kapansanan, nagkasakit, nagbuntis, o nagretiro ang miyembro nito. May mga benepisyo rin ang ECC para sa sakit, aksidente, pinsala, o pagyao ng empleyado kung ito ay kaugnay ng kanyang trabaho. Samantala, ang NHIP ay health insurance para sa gagastusin ng miyembro ng PhilHealth sa ospital o para sa kanyang kalusugan. Huli, maaaring umutang sa Pag-IBIG Fund ng housing loan, calamity loan, at multi-purpose loan ang mga miyembro nito. Makikita ang iba't ibang benepisyo ng SSS, ECC, PhilHealth, at Pag-IBIG sa mga website nito.

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

C. Oras at Araw ng Paggawa

1. Oras ng Paggawa

- a. Ang regular na oras ng trabaho ay hindi hihigit sa walong oras. Ito ay alinsunod sa normal na araw ng paggawa sa Labor Code at sa pinakaunang ILO Convention noong 1921.
- b. Ang walong oras ng paggawa ay karapatang pantao.

2. Overtime

- a. Anumang oras ng trabaho na higit sa walong (8) oras ay tinatawag na overtime.
- b. Kung pagtatrabahuin o hahayaang magtrabaho ang isang empleyado lampas sa walong oras sa isang araw, kinakailangang mabayaran siya ng overtime pay na mas mataas sa ordinaryong sahod kada oras ng empleyado.

3. Trabaho sa Gabi

- a. Ang sinumang magtrabaho sa pagitan ng 10:00 ng gabi hanggang 6:00 ng umaga ay may karampatang dagdag sa regular na sahod na kanyang tinatanggap. Ang tawag dito ay night differential at kailangan ito ibigay sa sinumang nagtrabaho sa pagitan ng mga oras na naturan.
- b. Sa ilalim ng RA 10151 o An Act Allowing the employment of Night Workers, may mga alituntuning dapat sundin sa mga sitwasyong may “night worker” – o manggagawang pinagtrabaho sa pagitan ng 10:00 ng gabi at 6:00 ng umaga at hindi bababa sa 7 oras ang trabahong naturan. Kasama sa mga alituntunin ang mga sumusunod:

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

- i. May karapatang humingi ng libreng health assessment ang mga night worker:
 - Kung sinabi ng doktor na hindi makabubuti sa kalusugan ng manggagawa ang pagiging night worker, maaring ilipat ang manggagawa sa ibang uri ng trabaho.
 - Kung ang kalusugan ng manggagawa ang dahilan kung bakit hindi siya maaring maging night worker, maari siyang alisin sa trabaho sa dahilan ng illness sangayon sa batas kung ang dahilang ito ay hindi maisasaayos sa loob ng 6 na buwan.
 - Sa sitwasyon naman ng mga buntis o nagpapasusong manggagawa, maari silang ilipat sa trabahong pang-araw. Hindi siya maaring tanggalin dahil sa kaniyang panganganak o dahil sa kaniyang mga ginagampanan bilang ina.
- ii. May karapatang humingi ng payo ang mga night worker kung paano makaiwas sa mga problemang pangkalusugan sanhi ng kanilang trabaho sa gabi;
- iii. May karapatan ang mga night worker sa mga sumusunod na pasilidad:
 - Pasilidad para sa first aid;
 - Lactation stations;
 - Hiwalay na CR para sa babae at lalaki;
 - Lugar para sa pagkain at malinis na inuming tubig;

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

- Transportasyon pati ang lugar na akma para magpahinga o matulog – hiwalay ang babae at lalaki – maliban na lamang kung:
 - May katumbas o higit pang pasilidad sang-ayon sa Collective Bargaining Agreement o sa kontrata; ii. Kung ang simula o pagtapos ng trabaho ay hindi sa pagitan ng 12 ng hatinggabi at 5 ng umaga; at
 - Kung ang trabaho ay malapit sa pampublikong transportasyon 24 oras.
- iv. Women Night Workers – sa ilalim ng Art. 158 ng Labor Code ay may mga hakbang na dapat gawin upang matiyak na ang isang empleyadong babae ay may alternatibo sa pagtrabaho sa gabi kung sakaling ipatawag siya para magtrabaho:
 - Bago at pagkatapos ng panganganak, sa loob ng hindi bababa sa labing-anim (16) na linggo, na ay dapat hatiin sa pagitan ng oras bago at pagkatapos ng panganganak;
 - Para sa mga karagdagang panahon, kung saan ang isang medikal na sertipikasyon ay ginawa na nagsasabi na ang nasabing mga karagdagang panahon ay kinakailangan para sa kalusugan ng ina o bata:
 - panahon ng pagbubuntis;
 - Sa isang tinukoy na oras na lampas sa panahon, pagkatapos na maisaayos ang panganganak alinsunod sa subparagraph (a) sa itaas, ang haba nito ay tutukuyin ng ang DOLE matapos konsultahin ang mga organisasyong manggagawa at mga employer.

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

Sa mga panahong tinutukoy sa artikulong ito:

- Ang isang babaeng manggagawa ay hindi dapat tanggalin o bigyan ng abiso ng pagpapaalis, maliban para sa makatarungan o awtorisadong mga dahilan na itinatadhana sa Kodigong ito na hindi nauugnay sa pagbubuntis, panganganak at mga responsibilidad sa pangangalaga ng bata.
- Ang isang babaeng manggagawa ay hindi dapat mawala ang mga benepisyo tungkol sa kanyang katayuan, seniority, at pag-access sa promosyon na maaaring ilakip sa kanyang regular na posisyon sa trabaho sa gabi.

Ang mga buntis at mga nagpapasusong ina ay maaaring payagang magtrabaho sa gabi lamang kung ang karampatang manggagamot, maliban sa doktor ng kumpanya, ay dapat patunayan ang kanilang pagiging angkop sa magbigay ng trabaho sa gabi, at tukuyin, sa kaso ng mga buntis na empleyado, ang panahon ng pagbubuntis na maaari silang ligtas na magtrabaho.

Ang mga hakbang na tinutukoy sa artikulong ito ay maaaring kabilang ang paglipat sa araw na trabaho kung saan ito ay posible, ang pagkakaloob ng mga benepisyo sa social security o extension ng maternity leave.

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

Ang mga probisyon ng artikulong ito ay hindi dapat magkaroon ng epekto ng pagbabawas ng proteksyon at mga benepisyong nauugnay sa maternity leave sa ilalim ng mga umiiral na batas.



Tandaan: Ayon sa RA 10151, kailangan konsultahin ng employer ang unyon o kinatawan ng mga manggagawa ukol sa skedyul ng mga night work.

4. No Offsetting Rule

- a. Hindi maaaring i-offset ng undertime na trabaho ang overtime na trabaho. Halimbawa, hindi maaaring ipagkait ang overtime pay para sa 10 oras ng pagtatrabaho sa isang araw kahit pa anim na oras lang nagtrabaho ang empleyado sa naunang araw.
- b. Maaaring pilitin ng employer ang empleyadong magtrabaho nang lampas sa walong oras sa mga sumusunod na pagkakataon:
 - Kung may giyera ang bansa o may iba pang pambansa o lokal na kagipitang idineklara ang Kongreso o Pangulo;
 - Kung kinakailangan ito upang mapigilan ang pagkawala ng buhay o ari-arian o kung may nalalapit na panganib sa pampublikong kaligtasan tulad ng malubhang aksidente, sunog, baha, bagyo, lindol, epidemya, o iba pang kalamidad;
 - Kung may agarang trabahong kinakailangang magawa sa mga makinarya o kagamitan para makaiwas sa malubhang kawalan o pagkasira o iba pang katulad na dahilan;

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

- Kung kinakailangan ang trabaho para maiwasan ang pagkabulok o pagkasira ng mga nabubulok na bagay; o
- Kung ang pagtatapos o pagpapatuloy ng trabaho ay kinakailangan para maiwasan ang malubhang perwisyo sa negosyo o operasyon ng employer.

Sa alinmang pagkakataon, kailangang bayaran ng overtime pay ang empleyado para sa trabahong lampas sa walong oras.

5. Oras ng Pagpahinga

- a. Meal Period – binubuo ito ng 60 minuto at hindi kasama sa pagbiliang sa 8 oras ng paggawa.
- b. Rest Day - binubuo ng 24 oras pagkatapos ng bawat anim na araw ng paggawa. Kung pagtatrabahuin o hahayaang magtrabaho ang empleyado sa kanyang rest day, kinakailangang mabayaran siya ng rest day pay na mas mataas sa regular niyang sahod.
- c. Regular Holiday at Special Day
 - i. Ang mga sumusunod ang mga nakatakdang Regular Holiday:
 - Bagong Taon (Enero 1)
 - Huwebes Santo (Pabagu-bago)
 - Biyernes Santo (Pabagu-bago)
 - Araw ng Kagitingan (Abril 9)
 - Araw ng Paggawa (Mayo 1)
 - Araw ng Kalayaan (Hunyo 12)
 - Araw ng mga Pambansang Bayani (Huling Lunes ng Agosto)
 - Araw ni Bonifacio (Nobyembre 30)
 - Pasko (Disyembre 25)
 - Araw ni Rizal (Disyembre 30)
 - Eid-il-Fitr (Pabagu-bago)
 - Eid al-Adha (Pabagu-bago)

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

- ii. Special Days (Non-Working Day):
 - Ninoy Aquino Day (Agosto 21)
 - All Saints' Day (Nobyembre 1)
 - Huling Araw ng Taon (Disyembre 31)
- iii. Special Days (Non-Working/Working Day, ayon sa proklamasyon ng Pangulo ng Pilipinas)
 - Chinese New Year (Pabagu-bago)
 - EDSA People Power Revolution Anniversary (Pebrero 25)
 - Black Saturday (Pabagu-bago)
 - Feast of the Immaculate Conception of Mary (Disyembre 8)
 - Christmas Eve (Disyembre 24)
- d. May dagdag na sahod ang paggawa sa mga regular holiday at special non-working day. Ang mas malaking sahod na ito ay tinatawag na holiday pay at premium pay. Kahit hindi nagtrabaho ang empleyado sa regular holiday, dapat ay mabayaran pa rin siya ng regular niyang sahod. Kung siya naman ay nagtrabaho, dapat mabayaran siya ng holiday pay.
- e. Samantala, kung hindi nagtrabaho ang empleyado sa special non-working day, walang sahod na matatanggap ang empleyado. Pero, kung nagtrabaho siya, mas mataas sa regular na sahod ang matatanggap niya sa porma ng premium pay.
- f. Kapag hindi regular holiday o special non-working day ang isang araw, bagkus ito ay special working day lamang, wala itong pinag-iba sa ordinaryong araw ng paggawa. Walang sahod kung walang ginawang trabaho ang empleyado, at hindi mas mataas ang makukuha niyang sahod kung siya ay nagtrabaho. Makikita ang mga regular holiday, special non-working day, at special working day sa mga nilalabas na proklamasyon ng Pangulo.

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

Ang mga sumusunod ang halaga ng overtime pay, night shift differential, rest day pay, holiday pay, at premium pay kumpara sa regular na sahod ng empleyado:

Nagtrabaho ang empleyado ng:	% ng sahod:
Ordinaryong araw o special working day	100%
Rest day o special non-working day	130%
Magkasabay na special non-working day at rest day	150%
Regular holiday	200%
Magkasabay na regular holiday at rest day	260%
Double holiday	300%
Magkasabay na double holiday at rest day	390%

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

Nagtrabaho ang empleyado ng:	% ng sahod:
Overtime (OT) sa ordinaryong araw o special working day	125%
OT sa rest day o special non-working day	169%
OT sa sabay na special non-working day at rest day	195%
OT sa regular holiday	260%
OT sa sabay na regular holiday at rest day	338%
OT sa double holiday	390%
OT sa sabay na double holiday at rest day	507%

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

Nagtrabaho ang empleyado ng:	% ng sahod:
Night shift sa ordinaryong araw o special working day	110%
Night shift sa rest day o special non-working day	143%
Night shift sa sabay na special non-working day at rest day	165%
Night shift sa regular holiday	220%
Night shift sa sabay na regular holiday at rest day	286%
Night shift sa double holiday	330%
Night shift sa sabay na double holiday at rest day	429%

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

Nagtrabaho ang empleyado ng:	% ng sahod:
OT & night shift sa ordinaryong araw o special working day	137.5%
OT & night shift sa rest day o special non-working day	185.9%
OT & night shift sa sabay na special non-working day at rest day	214.5%
OT & night shift sa regular holiday	286%
OT & night shift sa sabay na regular holiday at rest day	371.8%
OT & night shift sa double holiday	429%
OT & night shift sa sabay na double holiday at rest day	557.7%

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

- g. Hindi sakop ng batas sa oras at araw ng paggawa ang mga sumusunod:
 - i. Empleyado ng pamahalaan (dahil sila ay sakop ng civil service law);
 - ii. Managerial employee o empleyadong ang pangunahing tungkulin ay mamahala sa establisymiento kung saan sila nagtatrabaho o sa departamento o subdibisyon nito, kasama na ang iba pang mga opisyaes at miyembro ng managerial staff;
 - iii. Field personnel o empleyadong di-agrikultural na karaniwang nagtatrabaho nang malayo o labas sa pangunahing opisina o branch office ng employer at di-matitiyak ang aktwal na oras ng paggawa;
 - iv. Kapamilya ng employer na umaasa sa kanyang suporta; at
 - v. Domestic helper at empleyadong nasa personal na serbisyo ng isang tao.

D. Leave

Ang Leave ay karapatan ng empleyadong hindi magtatrabaho sa partikular na araw o oras. Kadalasang may sahod ang empleyado sa araw o oras ng leave, pero minsan, kung ito ay nakatakda sa batas, kontrata, o polisiya, wala siyang sahod na matatanggap.

1. Service Incentive Leave

Isang uri ng leave na nasa Labor Code na binubuo ng limang araw kada taon. Ito ay karapatan ng bawat empleyado na nagtatrabaho nang di-bababa sa isang taon. at may matatanggap dapat na suweldo ang empleyado. Maaari itong tawaging vacation leave o iba pang anyo ng leave, basta't hindi kinakailangan ng anumang dahilan o kundisyon para sa leave na ito maliban sa kung ano ang nakatakda sa batas.

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

2. Maternity Leave

Sa ilalim ng RA No. 11210 o 105-Day Expanded Maternity Leave Law, may 105 araw ng bayad na maternity leave ang mga buntis na empleyado. Madadagdagan ito ng 15 araw ng bayad na leave kung solo parent ang buntis na empleyado. Maaari ring magdagdag ng 30 araw ang empleyado sa kanyang leave, subalit wala nang bayad ito. Kung malaglag ang bata o mapunta sa emergency termination ang pagbubuntis, 60 araw ng bayad na maternity leave ang ibibigay sa empleyado.

Maaaring gamitin ang leave bago o pagkatapos manganak, pero kailangan ay tuluy-tuloy ito at hindi maaaring paputol-putol. Maaari ring maglaan ng hanggang pitong araw mula sa kanyang maternity leave ang babae para sa ama ng bata o, kung wala, yumao, o incapacitated ang ama, sa kamag-anak (hanggang 4th degree of consanguinity) o kasalukuyang partner ng babaeng nag-aalaga sa bata.

3. Gynecological Surgery Leave

Sa ilalim ng Seksyon 18 ng RA No. 9710 o Magna Carta of Women, may special leave benefit ang isang babaeng empleyadong nagserbisyo nang tuluy-tuloy nang anim na buwan sa nakaraang 12 buwan. Ito ay dalawang buwan ng bayad na leave pagkatapos ng anumang surgery dulot ng gynecological disorder.

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

4. **Paternity Leave**

Sa ilalim ng RA No. 8187 o Paternity Leave Act of 1996, may pitong araw ng bayad na paternity leave ang lalaking empleyado para sa unang apat na panganganak o pagkakalaglag ng anak ng kanyang kinakasamang lehitimong asawa.

5. **Solo Parent's Leave**

Sa ilalim ng RA No. 11861 o Expanded Solo Parents' Welfare Act, may pitong araw ng parental leave ang isang solo parent employee na nagserbisyo nang di-bababa sa anim na buwan.

6. **VAWC Victim-Survivor's Leave**

Sa ilalim ng Seksyon 43 ng RA No. 9262 o Anti-Violence Against Women and Their Children Act of 2004, may hanggang 10 araw na bayad na leave ang victim-survivor ng karahasan sa kababaihan o kanilang anak. Maaaring pahabain ang leave kung kinakailangan sa ilalim ng isang protection order mula sa korte.

E. **Iba pang mga Benepisyo**

Bukod sa mga nauna nang natalakay, may iba pang mga mandatory benefits ang mga empleyado. Ito ang mga sumusunod:

1. **Thirteenth Month Pay**

- a. Alinsunod sa PD No. 851, s. 1975, may karapatan ang lahat ng rank-and-file employee sa 13th month pay kung sila ay nagtrabaho nang di-bababa sa isang buwan sa isang taon, maliban na lang kung sila ay:
a) empleyado ng pamahalaan; b) nasa personal na serbisyo ng isang tao; o c) binabayaran ng kumisyon lamang o batay sa boundary o gawa (pero hindi kasama rito ang piece-rate o pakyaw worker).

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

- b. Ang 13th month pay ay $1/12$ ng kabuuang sahod na kinita ng empleyado sa isang taon. Kailangan itong bayaran bago ang December 25 ng bawat taon. Maaaring bayaran ang kalahati nito bago ang pagbukas ng regular school year at ang natitirang kalahati bago ang December 25.

2. Service Charge

Sa ilalim ng RA No. 11360 o Service Charge Law, lahat ng nakokolektang service charge ng mga hotel, restaurant, at iba pang katulad na establisyimiento ay buo at pantay-pantay na paghahatian ng mga empleyado, maliban na lang kung sila ay managerial employee.

3. Retirement Pay

- a. Bukod sa retirement benefits ng SSS, may karapatan din sa retirement pay mula sa employer ang mga empleyadong nagretiro sa ilalim ng Labor Code. Sakop ng batas sa retirement pay ang lahat ng empleyado, maliban kung sila ay empleyado ng pamahalaan o ng retail, service, o agrikultural na kumpanyang di-hihigit sa 10 ang empleyado.
- b. Pinagreretiro ang mga empleyadong may edad 60-65 taong gulang at nagserbisyo nang di-bababa sa limang taon. Compulsory retirement age ang 65 taong gulang. Partikular sa mga empleyado ng minahan, ang compulsory retirement age ay 60 taong gulang at ang optional retirement age ay 50 taong gulang, kung di-bababa sa limang taon ang kanilang serbisyo. Samantala, para sa mga propesyunal na hineteng may lisensya mula sa Philippine Racing Commission, ang compulsory retirement age ay 55 taong gulang.

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

- c. Ang pinakamababang retirement pay sa ilalim ng Labor Code ay $\frac{1}{2}$ buwang sahod kada taon ng serbisyo, kung saan ituturing na isang taon ang serbisyong di-bababa sa anim na buwan. Ang $\frac{1}{2}$ buwang sahod ay katumbas ng 22.5 araw, dahil kasama rito ang service incentive leave at 13th month pay. Batay sa pinakahuling halaga ng sahod ang kalkulasyon ng retirement pay. Maaaring mas mataas sa Labor Code ang benepisyong nakatakda sa kontrata ng empleyo, CBA, o polisiya ng kumpanya.

F. Mga Batas para sa Kalusugan at Kaligtasan ng mga Empleyado at Manggagawa

Maraming batas ang naipasa kamakailan para sa kalusugan at kaligtasan ng mga empleyado at manggagawa. Lalong naging mahalaga ang iba rito dahil sa pandemya ng COVID-19. Tatalakayin sa bahaging ito ang ilan sa mga batas na ito.

1. Occupational Safety and Health Standards Act (RA No. 11058)

Nilalatag ng batas na ito ang mga karapatan ng mga manggagawa, mga obligasyon ng mga employer, at mga pamantayan kaugnay ng kalusugan at kaligtasan sa trabaho. Ilan sa mga karapatan ng mga manggagawa ang sumusunod:

a. Karapatang makaalam

May karapatan ang mga manggagawang malaman ang lahat ng panganib sa lugar ng paggawa at magkaroon ng access sa pagsasanay at edukasyon ukol sa kaligtasang kemikal, elektrikal, mekanikal, at ergonomikal.

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

- b. Karapatang tumanggi sa di-ligtas na trabaho
Kung natukoy ng DOLE na may nalalapit na panganib sa lugar ng paggawa na maaaring makadulot ng sakit, pinsala, o kamatayan sa manggagawa, at walang ginawang aksyon ang employer para matanggal ang panganib, maaaring tumanggi sa trabaho ang manggagawa nang walang pananakot o paghihiganti mula sa employer.
- c. Karapatang magsumbong
May karapatang magsumbong ang mga manggagawa ukol sa mga aksidente, mga delikadong pangyayari, at mga panganib sa employer, sa DOLE, at sa iba pang ahensya ng pamahalaan.
- d. Karapatan sa PPE
Obligado ang bawat employer na magbigay ng libreng personal protective equipment (PPE) sa mga manggagawa para sa kanilang mata, mukha, kamay, at paa, lifeline, safety belt o harness, gas o dust respirator o mask, at protective shield kapag ito ay kinakailangan dahil sa mapanganib na proseso o kapaligiran ng trabaho o mga kemikal, radyolohikal, mekanikal, o iba pang panganib. Dapat ay tested at aprubado ng DOLE ang mga PPE.
Para sa mga kumpanyang matutukoy ng Kalihim ng Paggawa na kinakailangang sumunod sa mga pamantayan ng batas, dapat ay mayroon silang:
 - Occupational Safety and Health (OSH) Program; OSH Committee na may kinatawan ng mga manggagawa;
 - Safety Officer;
 - OSH personnel at facilities; at
 - Safety and Health Training para sa OSH personnel at mga manggagawa;

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

2. **Mental Health Act (RA No. 11036)**

Kinikilala ng batas na ito ang karapatan ng lahat sa kalusugan sa isip. Bukod sa programa ng pamahalaan, inaatasan din ng batas ang mga employer na bumuo ng mga akmang polisiya at programa para sa kalusugan sa isip, itama ang stigma at diskriminasyong kaugnay ng mga kundisyon sa isip, at tukuyin at suportahan ang mga manggagawang may panganib sa kalusugan sa isip, at padaliin ang access ng mga manggagawang may kundisyon sa isip sa pagpapagamot at suportang sikososyal.

Dagdag dito, ipinagbabawal sa batas na ito ang diskriminasyon laban sa mga taong may kundisyon sa isip. Alinsunod dito, hindi maaaring matanggal sa trabaho ang isang empleyado dahil lamang sa kanyang kundisyon sa isip.

3. **Philippine HIV and AIDS Policy Act (RA No. 11166)**

Pinalitan ng batas na ito ang Philippine AIDS Prevention and Control Act of 1998. Sa ilalim ng bagong batas, striktong ipinagbabawal ang paglalantad ng confidential HIV and AIDS information. Ipinagbabawal din ang sapilitang HIV testing, maliban na lang kung:

- a. Kailangan ito kaugnay ng sakdal o akusasyong kinakaharap ng isang tao para sa partikular na mga krimen;
- b. Kailangan ito para malutasan ang partikular na mga isyu sa ilalim ng Family Code;
- c. Para ito sa donasyon ng dugo.

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

Ipinagbabawal din ang diksriminasyon sa paggawa batay sa aktwal o inaakalang HIV status ng manggagawa. Alinsunod dito, hindi maaaring matanggal sa trabaho ang isang person living with HIV (PLHIV) o sinumang empleyado dahil lamang sa kanyang aktwal o inaakalang HIV status.

Samantala, inaatasan ng batas ang DOLE na magpatupad ng programang pang-edukasyon para sa mga pribadong employer at empleyado ukol sa HIV at AIDS.

4. Safe Spaces Act (RA No. 11313)

- a. Pinalawig nito ang batas laban sa pambabastos sa Pilipinas at dinagdagan ang mga proteksyong nilalaman ng Anti-Sexual Harassment Act of 1995. Sa ilalim ng batas na ito, ang pambabastos o gender-based sexual harassment ay anumang di-ginusto o di-inimbitang sekswal na aksyon o salita sa sinumang tao, anuman ang motibo para rito. Ito ay krimen sa ilalim ng batas.
- b. Tinukoy rin ng batas ang pambabastos sa paggawa bilang administrative offense na dapat parusahan ng employer. Hindi tulad ng Anti-Sexual Harassment Act of 1995, hindi nililimitahan ng Safe Spaces Act ang maaaring magkasala ng pambabastos sa mga nasa mas mataas na posisyon kaysa sa victim-survivor. Maaaring magkasala sa pambabastos ang kapantay ng posisyon ng victim-survivor o kahit pa ang may mas mababang posisyon. Ilang halimbawa ng pambabastos sa paggawa ang mga sumusunod:

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

- i. Mga di-inimbitang sekswal na aksyon o hiling para sa sekswal na pabor o anumang sekswal na gawain, berbal man, pisikal, o gamit ang teknolohiya tulad ng text o email, na maaaring makasama sa kundisyon sa paggawa o edukasyon ng indibidwal;
 - ii. Gawaing sekswal at iba pang gawaing batay sa sex na nakakaapekto sa dignidad ng tao at 'di katanggap-tanggap, 'di makatwiran, nakalalapastangan sa tao, berbal man, pisikal, o gamit ang teknolohiya;
 - iii. Gawaing 'di katanggap-tanggap at talamak na nakabubuo ng nakakatakot, nakakagalit, o nakakahiyang kapaligiran para sa indibidwal.
- c. Ang sumusunod naman ang mga obligasyon ng employer kaugnay ng pambabastos sa paggawa:
 - i. Magpaskil o magpakalat ng kopya ng Safe Spaces Act sa mga nasa lugar ng paggawa;
 - ii. Magsagawa ng mga hakbang para pigilan ang pambabastos sa paggawa, tulad ng mga anti-sexual harassment seminar;
 - iii. Bumuo ng code of conduct o polisiyang magbabawal sa pambabastos, maglalatag ng proseso para sa pagtugon at pag-imbestiga sa mga reklamo ng pambabastos, at magtatakda ng mga administratibong parusa para sa pambabastos; at
 - iv. Bumuo ng committee on decorum and investigation (CODI) o iba pang independent internal mechanism para imbestigahan at tugunan ang mga reklamo ng pambabastos.

IKALAWANG YUGTO: MGA KUNDISYON SA PAGGAWA

- d. Dapat ay may sapat na representasyon ang management, mga supervisory employee, mga rank-and-file employee, at ang unyon sa CODI. Dapat din ay di-bababa sa kalahati ng mga miyembro nito ang kababaihan at pinamumunuan ito ng babae. Hindi maaaring may pinapanigan o may koneksyon o relasyon ang sinumang miyembro sa inaakusahang maysala. Kailangang imbestigahan at pagpasyahan ng CODI ang isang reklamo ng pambabastos nang naaayon sa tamang proseso sa loob ng 10 araw mula nang matanggap ito. Dapat ding protektahan ng CODI ang nagrereklamo sa paghihiganti at siguraduhin ang pagiging confidential ng proseso hangga't maaari.
- e. Maaaring parusahan ng multa ang employer na hindi susunod sa mga obligasyon niya sa ilalim ng Safe Spaces Act o hindi aaksyunan ang mga naiulat o naisumbong na pambabastos sa paggawa.

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

May tatlong paraan para wakasan o tapusin ang ugnayan ng employer at empleyado: 1) kapag tinanggal ng employer ang employee sa trabaho (dismissal); 2) kapag nagbitiw ang empleyado (resignation); at 3) kapag nagretiro ang empleyado (retirement). Ang mga paraang ito ay pinamamahalaan ng Labor Code.



A. Pagtanggap ng Empleyado

Ang mga sumusunod na probisyon sa Labor Code ay nagsasaad ng mga makatarungan at pinahihintulutang mga dahilan sa pagtatanggap ng empleyado sa trabaho:

Art. 297. Ang mga sumusunod ay ang mga makatarungang dahilan ng pagtanggap empleyado sa trabaho:

- a. Malubhang maling pag-aasal o tahasang pagsuway ng empleyado sa mga ligal na utos na may kaugnayan sa kanyang trabaho ng kanyang employer o kinatawan nito;
- b. Malubha at madalas na kapabayaang ng empleyado sa kanyang trabaho;
- c. Panloloko o tahasang pag-abuso ng empleyado sa tiwala ng kanyang employer o kinatawan nito;
- d. Paggawa ng empleyado ng krimen laban sa kanyang employer o sa kapamilya o kinatawan nito; at
- e. Iba pang katulad na mga dahilan.

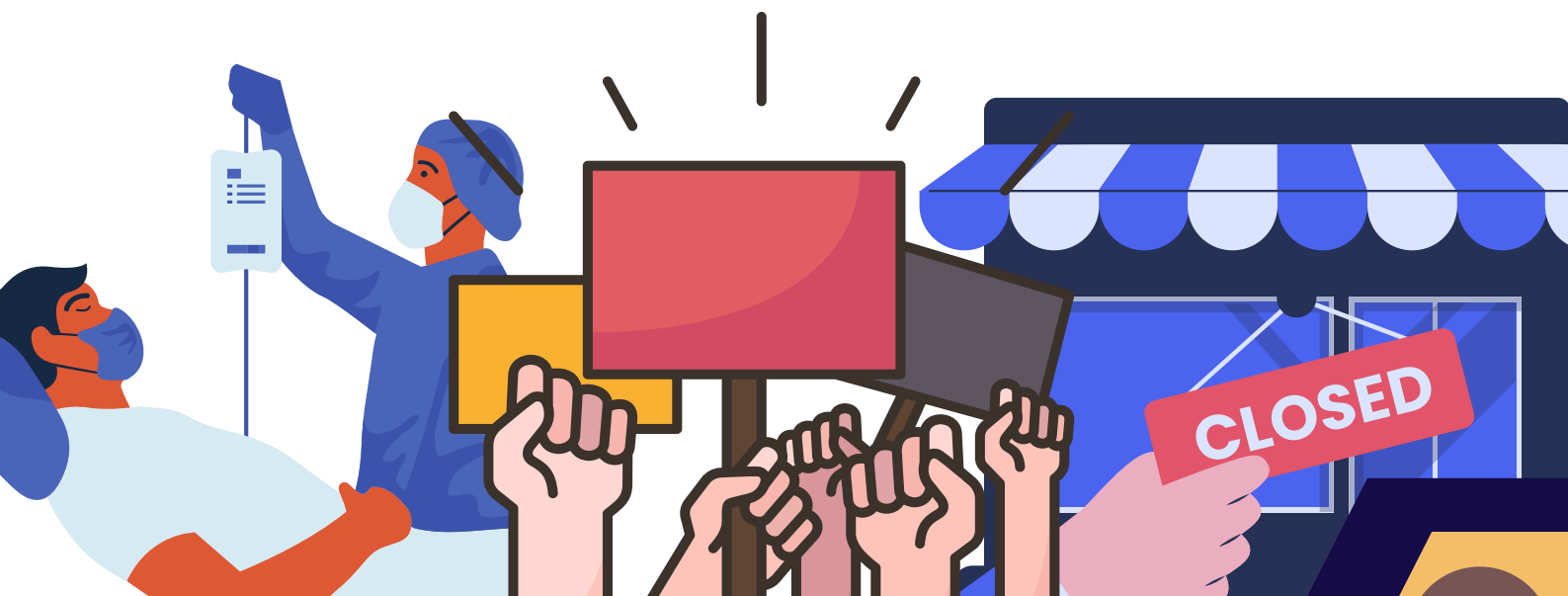
IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

Bukod sa nabanggit, ang mga sumusunod ay pinahihintulutan din ng batas bilang dahilan ng pagtanggag ng empleyado sa trabaho:

Art. 298. Pagsasara ng kumpanya at pagbabawas ng manggagawa. x x x Maaari ring matanggal sa trabaho ang isang manggagawa dahil sa paglalagay ng labor-saving devices, redundancy, retrenchment upang maka-iwas sa pagkalugi, o pagsasara o pagtigil ng negosyo, maliban na lamang kung ang layunin sa pagsasara ay upang labagin ang probisyon ng batas. x x x

Art. 299. Pagkakasakit. Maaaring tanggalin sa trabaho ang empleyado kung siya ay napatunayang may malubhang sakit at ang kanyang patuloy na pagtatrabaho ay ipinagbabawal ng batas o maaaring makasama sa kanyang kalusugan pati na rin sa kalusugan ng kanyang mga kapwa empleyado. x x x

Art. 279. x x x Ang sinumang opisyal ng unyon na sumama o sumali sa isang ilegal na welga at sinumang manggagawa o opisyal ng unyon na kusang loob na gumawa ng mga ilegal na gawain habang may welga ay maaaring matanggal sa trabaho. x x x



1.

Makatarungang Dahilan sa Pagtanggag sa Trabaho (Art. 297)



Mabilisang tingin: JUST CAUSES

1. Serious Misconduct
2. Willful Disobedience
3. Gross and Habitual Neglect
4. Fraud
5. Loss or Abuse of Confidence
6. Commission of Crime Analogous Causes

1. Malubhang Maling Pag-aasal (Serious Misconduct)

Nagiging malubha ang maling pag-aasal kung sa paggawa nito ay may masamang intensyon at hindi lamang ito simpleng pagkakamali. Ang maling pag-aasal ay dapat ding may koneksyon sa trabaho ng empleyado upang ito ay maging isang makatarungang dahilan ng kanyang pagkakatangal.

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

Mga rekisitos sa pagtiyak kung ang maling pag-aasal ay maituturing na makatarungang dahilan:

- a. Malubha ito;
- b. May kaugnayan ito sa trabaho ng empleyado;
- c. Ipinapakita nitong hindi na karapatdapat manatili sa trabaho ang empleyado; at
- d. May masamang intensyon sa likod nito.

Ang mga sumusunod ay ilang dahilan upang bigyang-oposisyon ang pagkakatanggal ng isang manggagawa:

- a. Ang dahilan ng pagkakatanggal ay hindi totoo;
- b. Walang malinaw na ebidensya para sa dahilan ng pagkakatanggal;
- c. Hindi sapat ang kadahilanan ng pagkakatanggal;
- d. Maliit lang ang kasalanan kung ikukumpara sa nakaraang rekord;
- e. Pagpapatawad ng employer sa parehong pagkakasala; o
- f. May layuning kontra-union ang employer.

Mga halimbawa ng malubhang maling pag-aasal:

- a. Kabastusan at kawalang galang sa kanyang employer o kinatawan nito.

Mga bagay na dapat bantayan sa pagtanggal sa isang empleyado sa dahilang hindi pagiging magalang o kabastusan sa kanyang employer:

- pagpapatawad sa ibangmanggagawa
- may motibong kontra-union ang employer

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

b. Imoralidad

Sa pangkalahatan, ang imoralidad mismo ay hindi maituturing na makatarungang dahilan sa pagtanggap sa isang empleyado, maliban na lamang kung ito ay nakasisira o nakakaperwisyo sa interes ng employer. Ituturing itong makatarungang dahilan kung hindi na magagawa ng empleyado nang maayos at mahusay ang kanyang tungkulin at makakasira sa negosyo ng kanyang employer.

Halimbawa: Ang isang security coordinator ay nagpasok ng alak sa loob ng pagawaan at niyaya pa niya ang dalawang babaeng guwardiya na mag-inuman. Noong sila ay lasing na, siya ay nakipagtalik sa isa sa mga babaeng guwardiya sa loob ng opisina. Ang security coordinator ay isang lalaking may asawa. (Stanford Microsystems, Inc. vs. NLRC, Jan. 28, 1988)

c. Pakikipag-away

Halimbawa: Habang nagtatrabaho sa barko, sinugod ng isang seaman ang isang miyembro ng crew at inundayan ng saksak. (Haverton Shipping vs. NLRC, 135 SCRA 685.)

Hindi sapat na maging dahilan ng pagkakatanggal sa trabaho ang pakikipag-away kung:

- Sa labas ito ng pabrika nangyari at pagkatapos ng oras ng trabaho;
- Isang tagalabas ang kasangkot at hindi kapwa manggagawa;
- Ito ay pagtatanggol lamang sa sarili;
- May sapat na probokasyon;
- May pagpapatawad sa nakaraang ginawa; o
- Ang employer ang nagsimula ng away.

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

d. Pagkalasing

Mga gabay sa pagtiyak ng pagkakaroon ng makatarungang dahilan ng pagtanggag sa trabaho dahil sa pagkalasing:

- Nagbibigay ng hindi magandang epekto ang pagkalasing ng isang kawani sa kalakal ng employer;
- Hindi maaaring maglasing sa uri ng trabaho ng empleyado, tulad ng isang guro; o
- Naaapektuhan ng pagkalasing ng empleyado ang kanyang responsibilidad.

e. Pambabastos

Ang pambabastos o sexual harassment sa paggawa ay ipinagbabawal ng RA No. 7877 (Anti-Sexual Harassment Act of 1995) at RA No. 11313 (Safe Spaces Act). Hindi lang dahilan para matanggag sa trabaho ang pambabastos, bagkus ito ay krimen din.

Ayon sa RA No. 7877, ang sexual harassment ay maaaring maganap sa anumang “work, education or training environment” kung saan may moral ascendancy ang nambastos sa kanyang biktima. Masasabing may “sexual harassment” kung:

- Humingi ang maysala ng sekswal na pabor bilang kundisyon sa trabaho o pagpasa ng kurso at iba pa; o
- Dahil sa pambabastos, hindi na makapagpatuloy ang manggagawa sa kanyang trabaho o pag-aaral dahil naging masama o nakakatakot na ang lugar ng trabaho o pag-aaral.

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

Samantala, ayon sa RA No. 11313 o Safe Spaces Act, ang pambabastos ay pagkakasala sa batas sinuman ang maygawa nito. Hindi mahalaga ang moral ascendancy sa Safe Spaces Act.

f. Pagsusugal

Ang pagsusugal sa loob ng pagawaan ay ipinagbabawal at maaaring ang kaparusahan sa sinumang mahuli ay pagkakatanggal sa trabaho.

2. Tahasang Pagsuway sa Ligal na Utos

Ang ginawang pagsuway ay dapat na sinadya upang masabing makatarungang dahilan ito ng pagkakatanggal.

Mga rekisitos upang matiyak na ang pagsuway ay sapat bilang makatarungang dahilan ng pagtanggal:

- a. May utos o patakaran mula sa employer;
- b. Ipinaalám sa empleyado ang utos o patakarang ito;
- c. Sang-ayon sa batas at makatwiran ang utos o patakaran;
- d. May kaugnayan ang utos o patakaran sa trabaho ng empleyado;
- e. Sinuway ang utos o patakaran nang walang makatwirang kadahilanan; at
- f. Sadya ang pagsuway.

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

Mga halimbawa ng pagsuway:

- a. Paglabag sa mga patakaran at regulasyon ng kumpanyang ipinapatupad ng employer upang mapaayos ang daloy ng negosyo, gaya ng pagbabawal sa paggamit ng mga sasakyan ng kumpanya para sa sariling kapakanan ng empleyado. (Soco vs. Mercantile Corp., March 16, 1995)
- b. Paninigarilyo ng isang pintor sa painting booth, bagay na ipinagbabawal ng mga patakaran ng kumpanya upang mapangalagaan ang kalusugan at kaligtasan ng mga manggagawa.
- c. Sa isang kumpanya, nagtakda ang employer ng polisiya kung saan ipinagbabawal ang kanilang empleyado na magkaroon ng relasyon sa mga empleyado ng kakompetensya nila. Sinabi ng Korte Suprema na valid ang polisiyang ito at bahagi ng 'management prerogative' ng may-ari dahil ito ang paraan upang pangalagaan ang mga lihim ng negosyo. (Duncan Association v. Glaxo Wellcome, 438 SCRA 343 [2004])
- d. Ngunit, sa isa namang kaso, sinabi ng Korte Suprema na hindi maaaring tanggalin ang empleyado dahil sa patakarang nagbabawal sa mag-asawang maging kapwa empleyado sa iisang employer. Binigyang-halaga ng Korte na walang polisiyang pinangangalagaan ang patakaran ng employer sa kasong ito. (Star Paper Corporation v Ronaldo D. Simbol, G.R. No. 164774, April 12, 2006)

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

3. Malubha at Madalas na Kapabayaang sa Trabaho

Upang maging makatarungang dahilan sa pagtanggag ng isang empleyado, ang kapabayaang ay dapat malubha at madalas o palagiang ginagawa. Sapat na rin na ang kapabayaang ay maaaring makapagdulat ng perwisyo o kapinsalaan sa negosyo ng employer at hindi na kailangang magkaroon pa ng aktwal na pinsala.

Mga halimbawa ng malubha at madalas na kapabayaang:

a. Pag-iwan sa trabaho o abandonment

Upang ituring na abandonment, dapat may malinaw at tahasang intensyong putulin ang trabaho/empleyo at wala nang intensyong bumalik pa. (Flores vs. Funeraria Nuestro, April 15, 1988)

May dalawang elemento upang masabing mayroong abandonment:

- Hindi pagpasok sa trabaho nang walang sapat at makatarungang dahilan; at
- May malinaw na intensyong putulin ang ugnayang employer-employee. (Labor vs. NLRC, Aug. 11, 1989)

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

Ilang pangyayari kung saan hindi itinuring na abandonment ang ginawang pag-iwan sa trabaho:

- Pinayagan ang empleyadong umalis;
- Nagpaalam ang empleyado ngunit hindi makatwiran ang pagtangga ng employer;
- May makatarungang kadahilanan tulad ng biglang pagkakasakit, aksidente, at pagkakakulong; at
- May pagkiling ang employer sa ibang manggagawa.



Tandaan: Kung ang empleyado ay agad na naghain ng reklamang illegal dismissal, ito ay tanda na hindi niya iniwan o inabandona ang kanyang trabaho. (Flores vs. Funeraria Nuestro, April 15, 1988.)

b. Kawalan ng kakayahan at kapabayaan sa Trabaho

Ilang mga halimbawa ng kawalan ng kakayahan at kapabayaan sa trabaho:

- Pala-absent at laging huli sa pagpasok
- Pagtulog habang oras ng trabaho
- Pagsira sa pag-aari ng may pagawaan
- Mababang kalidad ng trabaho
- Kakulangan sa karanasan

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

Mga bagay na dapat isaalang-alang sa pagtatanggal sa trabaho sa dahilang walang kakayahan o naging pabaya sa trabaho ang isang empleyado:

- Tagal ng pagtatrabaho ng empleyado
- Karanasan ng empleyado sa naturang posisyon
- Mga nakaraang rekord
- Patakaran ng kumpanya sa parehong asal

Mga dapat bantayan o tignan:

- Mahaba at matapat na panunungkulan ng empleyado
- Hindi madalas ang kapabayaang
- Wala itong relasyon sa pagbuti ng kalagayan ng kumpanya

4. Panloloko

Upang maging sapat at makatarungang dahilan sa pagtanggap sa trabaho, dapat ginawa ng empleyado ang panloloko laban sa kanyang employer o kinatawan nito, at ito ay may koneksyon sa kanyang trabaho.

Mga halimbawa ng panloloko:

a. Pagpapalsipika ng time card

May mga guwardiya ang San Miguel Corp. na tinanggal sa trabaho sa dahilang pinalsipika ng mga ito ang kanilang mga time card. Pinalabas nila na pumasok sila sa trabaho sa partikular na araw, subalit napatunayang hindi sila nag-report sa trabaho. (SMC vs. NLRC, June 29, 1989)

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

b. Pagnanakaw ng kagamitan ng kumpanya

Ang pagnanakaw ay tinuturing na sapat na dahilan para magtanggag ng empleyado.

Mahalaga na kung magdadala ang empleyado ng gamit ng employer ay mayroon siyang pahintulot mula rito.

5. Kawalan ng Tiwala o Pag-abuso sa Tiwala ng Employer

Sa pag-abuso ng tiwala, dapat lamang na may koneksyon sa gawain o responsibilidad ng empleyado ang kanyang ginawa upang maging sapat itong dahilan ng kanyang pagkakatanggal sa trabaho. Ginagamit ang dahilang ito sa mga empleyadong nasa posisyong nangangailangan ng malaking tiwala ng employer (Quezon Electric Cooperative vs. NLRC, April 12, 1989).

a. May dalawang uri ng posisyong

nangangailangan ng tiwala ng employer:

- Posisyon ng managerial employee; at
- Posisyon ng iba pang mga empleyadong karaniwang humahawak ng malalaking halaga ng pera o ari-arian ng employer, tulad ng kahera, auditor, at property custodian.

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

b. Ilang halimbawa ng kawalan ng tiwala o pag-abuso sa tiwala:

- Pagkakaroon ng ibang negosyo maliban pa sa kanyang trabaho

Ang isang empleyadong may sariling negosyo maliban pa sa kanyang trabaho, at ginagawa niya ito sa oras ng kanyang trabaho, at ang kanyang mga ginagawa ay maaaring magdulot ng perwisyo sa negosyo ng kanyang employer, ay masasabing umabuso sa tiwala ng kanyang employer.

- Pakikipagkumpitensya sa negosyo ng kanyang employer o pagiging di-tapat sa interes ng employer

Ang pagkakaroon ng sariling negosyo ng isang empleyadong tahasang kumukumpitensya sa negosyo ng kanyang employer ay maaaring maging dahilan ng kanyang pagkakatanggal sa trabaho dahil sa pagkakaroon ng salungat na interes o “conflict of interest.”

- Pagtanggap ng suhol o bribe

Ang pagtanggap ng suhol o bribe ng isang empleyado mula sa isang tao upang maimpluwensyahan ang kanyang employer na pumasok sa isang kontrata sa nasabing tao kaugnay ng pagbili ng mga kagamitan sa pagawaan ay matuturing na umabuso sa tiwala ng employer.

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

- c. Ang mga sumusunod ay hindi sapat na dahilan para mawalan ng tiwala sa isang empleyado o sabihing ang empleyado ay naging di-tapat:
- Kung walang ginawang kilos na hindi matapat dahil pinayagan ng employer ang empleyado at maliit na bagay lamang ang kinuha nito;
 - Kung hindi malubha ang ginawa ng empleyado;
 - Kung ang posisyon ng empleyado ay hindi nangangailangan ng tiwala ng employer;
 - Kung ang asal ay dahil sa isang di-sinasadyang pagkakamali; at
 - Kung may "good faith" ang empleyado.

6. Paggawa ng Krimen

- a. Ang paggawa ng krimen ay masasabing makatarungang dahilan sa pagtanggap sa isang manggagawa kapag:
- Ang krimen ay direktang nakakaapekto sa interes ng employer; at
 - Kapag ang krimen ay nagpapakita ng kakulangan ng kwalipikasyon ng empleyado.



Tandaan: Ang krimen ay dapat na ginawa laban sa kanyang employer o sa pamilya o kinatawan nito. Ang mga miyembro ng pamilya ay ang asawa, ninuno, mga anak, apo at kaapu-apuhan, mga kapatid, at mga kamag-anak hanggang sa "fourth civil degree of affinity or consanguinity."

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

b. Mga kailangan upang maipakitang may krimeng ginawa ang isang empleyado:

- May proceeding kung saan ang manggagawa ay may pagkakataong ipagtanggol ang kanyang sarili; at
- May maliwanag na patunay ng pagkakasala o makatarungang pagkawala ng tiwala sa empleyado.

Hindi mahalagang maparusahan ng isang hukuman ang empleyado para sa krimen, basta't malinaw na ito ay may pagkakasalang ginawa.

c. Mga bagay na kailangang bantayan kaugnay sa pagkakatanggal sa trabaho dahil sa paggawa ng krimen:

- Kung walang basehan para sa pagbibintang ng krimen gaya ng:
 - walang reklamo sa pulis
 - pagpapatawad sa parehong kasalanan sa nakaraan
 - kulang sa patunay
- Kung walang pinsala sa employer o negosyo gaya ng:
 - walang koneksyon ang ibinibintang na krimen sa trabaho
 - ang krimen ay walang bahid ng 'moral turpitude'
 - walang koneksyon sa anumang interes ng employer
- Kung walang sala ang empleyado, at maliwanag na:
 - walang patunay ng pagkakasangkot o kulang ang patunay
 - pinawalang sala ng pulis, piskal, o hukuman

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

- Kung makatarungan lamang ang ginawa ng empleyado gaya ng:
 - pagtatanggol sa sarili, dangal, o pamilya
 - may sapat na probokasyon

7. Iba pang Kahalintulad na Dahilan (Analogous Causes)

Kahit ang dahilan ng pagkakatanggal sa trabaho ay hindi pasok sa alinman sa mga dahilan sa taas, maaari pa ring maituring na makatarungan ang dahilan kung ito ay kahalintulad ng mga ito. Walang tiyak na elemento ang ganitong mga dahilan kaya't kailangang suriin ang bawat isang kaso kung saan ang analogous cause ang ginagawang dahilan sa pagtanggal sa empleyado.

2.

Mga Pinahihintulatang Dahilan (Arts. 298, 299, & 279)



Mabilisang tingin: AUTHORIZED CAUSES

1. Labor Saving Devices
2. Redundancy
3. Retrenchment
4. Closure
5. Illness
6. Illegal Strike
7. Union Security Clause

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

1. **Paglalagay ng Labor-saving Devices**

Makatwiran ang pagtanggag ng empleyado sa trabaho kung ang employer ay naglagay ng mga makabagong makinarya hindi lamang upang makatipid kundi pati na rin mapabilis ang trabaho, at dahil dito, hindi na kailangan ang mga tinanggag na empleyado.

2. **Redundancy**

Nagkakaroon ng redundancy kung ang serbisyo ng mga empleyado ay labis sa pangangailangan ng employer. Ang isang posisyon ay maituturing na redundant kung ito ay kalabisan na. Kadalasan itong nangyayari kung may overhiring, bumaba ang produktong kailangang gawin, pagtanggag sa isang “product line” o “service activity” na dating ginagawa ng kumpanya. (Wiltshire File Co. vs. NLRC, Feb. 7, 1991.)

Mga kinakailangang kundisyon bago makapagtanggag ng trabaho dahil sa labor-saving devices o redundancy:

- a. Pagbibigay ng kasulatang nagpapabatid sa empleyado at DOLE ng pagtatanggag sa mga empleyado isang buwan bago ang pagtatanggag sa trabaho;
- b. Pagbabayad ng separation pay katumbas ng isang buwang suweldo o isang buwang suweldo kada taon ng trabaho, alinman ang mas mataas.

3. **Retrenchment**

Ang retrenchment ay ang pagtatanggag ng empleyado sa trabaho upang makaiwas sa o mabawasan ang pagkalugi ng kumpanya. Nasa employer ang responsibilidad na patunayan sa pamamagitan ng malinaw at sapat na ebidensiya ang kanyang pagkalugi. Kung ito ay hindi mapatunayan, nangangahulugan lamang na iligal ang pagkakatanggal sa trabaho ng mga empleyado. (Precision Electronics Corp. vs. NLRC, Oct. 23, 1989)

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

a. May apat na sukatan o pamantayang dapat sundin upang maging makatwiran ang retrenchment:

- Ang inaasahang pagkalugi ay dapat tunay at may kalakihan. Kung ang inaasahang pagkalugi ay maliit lamang at hindi gaanong makakaapekto sa negosyo, hindi papayagang magkaroon ng retrenchment;
- Ang inaasahang pagkalugi ay nalalapit na at hindi na maiiwasan, at ang pagdating nito ay natantiya ng employer nang may “good faith”;
- Ang pagtatanggal lamang ng mga empleyado ang pinakamakawatwiran at epektibong paraan upang makaiwas sa napipintong pagkalugi. Kung may iba pang paraan upang makaiwas sa pagkalugi gaya ng pagtitipid sa iba pang gastusin, dapat muna itong gawin. Maaari lamang magtanggag ng empleyado kung napatunayang hindi pa sapat ang ibang paraang ginawa; at
- Ang pagkalugi ay dapat mapatunayan sa pamamagitan ng sapat at kapanipaniwalang ebidensiya. (Lopez Sugar vs. FFW, G.R. Nos. 75700-01, August 30, 1990, at Legend Hotel [Manila], owned by Titatium Corporation, et al. vs. Hernani S. Realuyo, also known as Joey Roa. G.R. No. 153511, July 18, 2012.)

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

Tanong: Ano ang pinakamatibay na ebidensiya para patunayang nalulugi nga ang isang kumpanya?

Sagot: Mga financial statement na in-audit ng mga “independent external auditor” ang itinuturing na pinakamatibay na ebidensiya ng pagkalugi. (Lopez Sugar vs. FFW, G.R. Nos. 75700-01, August 30, 1990)

Hindi katanggap-tanggap ang mga financial statement na inihanda lamang ng mga “in-house accountant” ng kumpanya. Itinuturing na “self-serving” ang mga ebidensyang ito at walang halaga tulad ng kapisasong papel lamang. (Banawa v. NLRC, 251 SCRA 515 [1995]; Uichico v. NLRC, 273 SCRA 35 [1997])

b. Bukod sa mga ito, sinabi rin ng Korte Suprema na, sa pagkakataon ng retrenchment, kailangan ng mga sumusunod:

- May kasulatang nagpapabatid ang employer sa tatanggaling mga empleyado at sa DOLE isang buwan bago ang takdang petsa ng tanggalian;
- Pagbayad ng separation pay katumbas ng isang buwang suweldo o hindi bababa sa $\frac{1}{2}$ buwang suweldo kada taon ng trabaho, alinman ang mas mataas;
- Ang retrenchment ay ginawa nang may good faith at hindi para sagkaan ang karapatan ng empleyado sa seguridad sa trabaho;
- Ang retrenchment ay ginawa nang may patas at makatwirang mga pamantayan gaya ng status, tagal sa trabaho, kalusugan, edad, at kahirapan ng empleyado. (Flight Attendants and Stewards Association of the Philippines v Philippine Airlines, Inc., G.R. No. 178083, October 2, 2009)

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

c. Ano ang kaibahan ng retrenchment sa redundancy?

Ang kaibahan ng dalawang ito ay nasa dahilan at epekto ng bawat isa. Sa redundancy, ang posisyon ay kalabisan na sa pangangailangan ng employer kahit walang pagkalugi. Ang retrenchment naman ay isang pamamaraan upang makaiwas o mapaliit ang pagkalugi (cost-cutting measure).

Mapapansing mas mataas ang separation pay sa redundancy kaysa retrenchment.

4. Pagsasara ng Kumpanya o Pagawaan

Maaaring isara ng employer ang kanyang kumpanya o pagawaan kailanman niya gustuhin at batay sa anumang dahilan. Ito ay bahagi ng kanyang management prerogative. Subalit, kung hindi dahil sa matinding pagkalugi ang pagsasara, kinakailangang bayaran ng employer ang kanyang mga empleyado ng separation pay.

Mga kinakailangang kundisyon sa pagtatanggal ng empleyado dahil sa pagsasara ng kumpanya o pagawaan:

- a. Kasulatang nagpapabatid sa empleyado at sa DOLE sa napipintong pagsasara isang buwan bago mangyari ito;
- b. Aktwal at totoo ang pagtigil o paghinto ng negosyo;
- c. Kawalan ng bad faith o intensyong sagkaan ang karapatan ng mga empleyado sa seguridad sa trabaho; at
- d. Pagbayad ng separation pay katumbas ng isang buwang suweldo o hindi bababa sa $\frac{1}{2}$ buwang suweldo kada taon ng trabaho, alinman ang mas mataas, kung hindi dulot ng matinding pagkalugi ang pagsasara.

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

5. Pagkakasakit

Ang pagkakasakit ay maaari lamang maging makatwirang dahilan ng pagtanggag sa trabaho kung:

- a. Ang patuloy na pagtatrabaho ng empleyado ay ipinagbabawal ng batas o makakasama sa kanyang kalusugan at sa kalusugan ng kanyang mga kapwa empleyado;
- b. May sertipikasyon mula sa awtoridad ng pampublikong kalusugan na ang kanyang sakit ay hindi gagaling sa loob ng anim na buwan, kahit pa may sapat na paggagamot (Sec. 8, Rule 1, Book VI of the Implementing Rules and Regulations of the Labor Code); at
- c. Pagbayad ng separation pay katumbas ng isang buwang suweldo o hindi bababa sa $\frac{1}{2}$ buwang suweldo kada taon ng trabaho, alinman ang mas mataas.



Tandaan: Sa ilalim ng Mental Health Act, hindi maaaring magtanggag ng empleyado dahil lamang sa kanyang kundisyon sa isip. Ito ay krimen.

Gayundin, sa ilalim ng Philippine HIV and AIDS Policy Act, hindi maaaring magtanggag ng empleyado dahil lamang sa kanyang aktwal o inaakalang HIV status. Ito ay isa ring krimen.



Palaisipan: Batay sa mga pamantayan sa taas, maaari bang maging dahilan ng pagkakatanggal ng empleyado ang pagkakaroon ng COVID-19?

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

6. Iligal na Welga

Mga bagay na dapat bantayan o tignan kung ang isang empleyado ay tinanggal sa trabaho dahil sa pagsali sa iligal na welga:

- a. Hindi palaging iligal sa kabuuan ang welga kahit na may mga ginawang iligal ang mga nagwewelga habang may welga;
- b. Walang desisyon sa ligalidad ng welga;
- c. Kahit iligal ang welga, may “good faith” ang mga empleyadong nagdaos nito;
- d. Hindi alam ng empleyado na iligal ang welga;
- e. Nagkaroon ng welga dahil sa iligal na gawain ng employer; at
- f. Pinabalik ng employer sa trabaho ang ibang may kasalanan din.

7. Union Security Clause

Mga gabay sa pagtiyak ng pagkakaroon ng sapat na dahilang tanggalin ang empleyado batay sa union security clause:

- a. May ligal na union security clause sa Collective Bargaining Agreement (CBA).
- b. Kailangang miyembro ng unyon ang empleyado upang maging empleyado ng kumpanya.
- c. Hindi sumali ang empleyado sa unyon o umalis o natanggal siya bilang miyembro sa unyon.

3.

Wastong Paraan ng Pagtanggag

Ang sumusunod na pagtatalakay ay tungkol sa wastong paraan ng pagtanggag sa trabaho sa isang empleyado. Mahalagang tumupad sa wastong paraan o due process ang employer sa pagtanggag ng mga empleyado. Hindi ito puwedeng bara-bara lang.

1. Mga pabatid na dapat ibigay ng employer sa isang empleyadong tatanggag sa trabaho:

- a. Kasulatang nagsasabi ng partikular na ginawa o kapabayaan ng empleyado na gagamiting dahilan sa kanyang pagkakatanggal; at
- b. Kasulatang nagsasabing siya ay tinatanggal na sa trabaho at ang partikular na dahilan para rito.

2. Ang tamang paraan ng pagtanggag sa trabaho ay napapaloob sa Art. 292 ng Labor Code at Seksyon 1-9 ng Rule XXIII ng Book 5 ng Implementing Rules at Regulations. Ito ang mga sumusunod:

- a. Kung ang basehan ng pagtatanggag sa trabaho ay ang alinman sa mga makatarungang dahilan na nasasaad sa Art. 297:
 - Dapat bigyan ng employer ng pabatid ang empleyadong nais tanggalin sa trabaho na naglalarawan ng partikular na kilos o kapabayaan na siyang batayan ng pagtatanggag.
 - Dapat ding bigyan ang empleyado ng oportunidad na pakinggan at maipagtanggol ang kanyang sarili sa isang hearing o conference o sa pamamagitan ng nakasulat na sagot o paliwanag, sa tulong na rin ng kanyang kinatawan, kung ito ay naisin niya.

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

- Dapat muling bigyan ng employer ang empleyado ng ikalawang pabatid na nagsasaad ng desisyon ng kanyang pagkakatanggal sa trabaho at ang dahilan nito.
- b. Kung ang basehan ng pagtatanggal sa trabaho ay alinman sa mga dahilang pinahihintulutan ng batas ayon sa Art. 298, dapat bigyan ang empleyado at ang Regional Office ng DOLE ng nakasulat na pabatid na nagsasaad ng intensyong magtanggal ng empleyado at ang dahilan nito, sa loob ng hindi bababa sa isang buwan bago ang magaganap na pagtatanggal.
- c. Kung ang basehan ng pagtatanggal ay ang pagtatapos ng kontrata, hindi na kailangan ng pasabi o notice bago ang pagtatanggal. Kung ang dahilan naman ng pagtatanggal sa isang probationary employee ay ang hindi niya pagpasa sa sukatan o pamantayan ng employer para sa regularisasyon, sapat nang mabigyan ang empleyado ng pabatid sa loob ng kanyang probationary period.
- d. Anuman ang desisyon ng employer ay hindi makahahadlang sa karapatan ng empleyadong magsampa ng kaso sa NLRC kung hindi siya sang-ayon sa naging kapasyahan ng management.

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

3. Ang dalawang pangunahing elemento ng due process:

- a. Ang pabatid: Ito ay mahalaga upang malaman ng empleyado ang mga paratang sa kanya at ang intensyon ng employer na tanggalin siya sa trabaho dahil dito. Dapat nakasulat ito.
- b. Pagdinig sa empleyado o pagbibigay ng pagkakataong magpaliwanag. Kailangan ding mapakinggan ang empleyado o mabigyan ng pagkakataong mapakinggan upang masagot niya nang mahusay ang mga paratang sa kanya.



Tandaan: Ang employer ang dapat na magpatunay na wasto at makatarungan ang pagkakatanggal sa trabaho ng empleyado. Kung hindi sapat ang kanyang ebidensya o hindi niya napatunayang na makatarungan o pinahihintulutan ng batas ang dahilan ng pagkakatanggal, maaaring ideklarang iligal ang pagkakatanggal.

Tanong: Dapat bang ibalik sa trabaho ang isang empleyadong tinanggal batay sa isang sapat at makatarungang dahilan subalit wala namang “due process”?

Sagot: Ang isang empleyadong tinanggal sa trabaho nang may sapat at makatarungang dahilan, kahit walang due process, ay hindi pa rin pababalikin sa trabaho. Subalit ang kawalan ng due process ay hindi rin naman papayagan ng batas. Ang employer ay dapat ding managot at pagbabayaran ng danyos na nagkakahalagang P30,000.00 sa empleyado. (Agabon v. NLRC, 442 SCRA 573 [2004]).
(cont'd)

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

Sagot: Dagdag pa, nagkaroon ng pagkakataon ang Korte Suprema na sabihing kapag ang dahilan ng pagkakatanggal sa empleyado ay alinman sa mga authorized causes, ang hindi pagsunod ng employer sa procedural due process ay magreresulta sa mas mataas na danyos kaysa kung ang dahilan ng pagkakatanggal ay dahil sa just cause. Sa isang kaso, nagtakda ang Korte Suprema ng danyos na P50,000.00 dahil hindi sumunod ang management sa panuntunan ng pagbibigay ng pabatid sa empleyadong tinanggal dahil sa authorized cause. (Jaka Food Processing v. Pacot, 454 SCRA 119 [2005])

4.

Mga Karapatan ng Empleyado kung Iligal ang Pagkakatanggal



Mabilisang tingin:

ANG MGA KARAPATANG ITO AY

- 1.Reinstatement
- 2.Separation Pay
- 3.Backwages
- 4.Damages

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

1. Mga karapatan ng isang empleyadong tinanggal sa trabaho nang walang sapat na dahilan:

- a. Reinstatement - Ang pagpapabalik sa trabaho ng empleyado sa dati niyang posisyon bago siya tinanggal, nang walang bawas sa kanyang seniority rights.

Tanong: Kung hindi na maaari ang reinstatement, ano ang maaaring maging kapalit nito?

Sagot: May mga pagkakataong hindi na posibleng ibalik sa trabaho ang empleyado. Ang ilan sa mga ganitong pagkakataon ay ang mga sumusunod: nagsara na ang kumpanya nang lumabas ang order para sa reinstatement; kung nagbago na ang kalagayan ng kumpanya at hindi na ito kasinlaki o kasinlakas ng dati at hindi na nangangailangan ng bagong empleyado; at kung nagkaroon na ng lamat ang relasyon ng empleyado at employer (strained relations) at hindi na sila posibleng magtrabaho pa nang maayos. Kung mangyari ang mga ito at hindi na maibalik sa trabaho ang empleyado, dapat lamang na bayaran ito ng separation pay.

- b. Separation Pay - Ang kabayaranang ibinibigay sa isang empleyadong tinanggal sa trabaho at hindi na maaaring maibalik pa sa dati niyang posisyon. Ito ay katumbas ng isang buwang suweldo o isang buwang suweldo kada taon ng serbisyo, alinman ang mas mataas. Hiwalay at dagdag pa ito sa separation pay na ibinibigay sa mga pagtatanggal dulot ng pinahihintulutang mga dahilan (Art 298).

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO



Tandaan: Discerning Compassion Doctrine: May mga pagkakataon ding naggagawad ang NLRC ng separation pay o financial assistance kahit na makatarungan ang pagkakatanggal sa empleyado. Tinitignan ang sitwasyon ng pagkakatanggal at ang nakaraang rekord ng empleyado. Kung hindi naman masyadong malaki ang nagawang pagkakasala at matagal na ang naging serbisyo ng empleyado sa kumpanya nang wala namang masamang nakaraang rekord, kadalasan ay naggagawad ang NLRC ng financial assistance upang makatulong ditong makapag-umpisa muli. Ang pagbigay ng financial assistance sa isang empleyadong natanggal sa trabaho nang may sapat na dahilan ay tinatawag na “Discerning Compassion Doctrine.” (PLDT vs. NLRC, Aug. 23, 1988; Pacana vs. NLRC, April 18, 1989; Osias Academy vs. DOLE, April 18, 1989)

- c. Backwages - Ang kabayaranang ibinibigay sa isang empleyado bilang kapalit ng kanyang dapat naging suweldo sa panahon ng kanyang di pagtatrabaho dahil sa kanyang iligal na pagkakatanggal.

Ayon sa Labor Code, ang backwages, kung saan kasama ang lahat ng allowances at iba pang benepisyong natatanggap ng empleyado, ay dapat kalkulahin mula nang siya ay matanggal o noong ang kanyang suweldo ay hindi na ibinigay sa kanya hanggang sa siya ay ibalik sa trabaho o matanggap na niyang muli ang kanyang suweldo, nang walang kabawasan. Kung siya ay ginawaran ng separation pay bilang kapalit ng reinstatement, kakalkulahin ang backwages hanggang sa maging pinal ang desisyong nagdedeklara ng kanyang iligal na pagkakatanggal. Ito ang tinaguriang full backwages.

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

Sa katunayan, sa kasong *Bustamante vs. NLRC* (Nov. 28, 1996), idiniin ng Korte Suprema na ang backwages ay dapat buo at walang kabawasan. Hindi ito dapat bawasan ng katumbas na halaga ng kinita ng isang empleyado sa panahon ng kanyang pagkakatanggal, upang magsilbi ring parusa sa mga employer na nagtatanggal ng mga empleyado nang wala namang sapat na dahilan.

d. Damages o danyos

Ang mga sumusunod ay mga uri ng danyos na maaaring hilingin ng empleyado:

i. Moral Damages

Ito ay kabayaran sa pagdurusa, kahihiyan, at sakit ng kalooban na dinanas ng empleyado na bunga ng kanyang di-makatarungang pagkakatanggal sa trabaho.

ii. Exemplary Damages

Ito ay kabayaran ibinibigay sa empleyado upang magsilbing aral sa employer.

iii. Attorney's Fees

Kapag kinailangan ng empleyadong magkaso para maipagtanggol ang kanyang karapatan, maaaring pagbayarin ang kanyang katunggali ng attorney's fees na nagkakahalagang sampung porsiyento (10%) ng naipanalang mga benepisyo sa kaso.

5. Constructive Dismissal

Tanong: Maaari bang maituring na natanggal sa trabaho ang isang empleyadong hindi naman talaga tinanggal sa trabaho?

Sagot: Oo. Nangyayari ito kapag sobrang pinahirapan ng employer ang empleyado na mas makabubuti pa ritong umalis na lang sa trabaho. Maaaring mapilitang magbitiw ang empleyado, pero maaari ring magmatigas siya. Anuman ang gawin ng empleyado, ituturing ng batas na natanggal na siya sa trabaho. Ang tawag sa pagkakatanggal na ito ay constructive dismissal.

Ayon sa Korte Suprema, ang constructive dismissal ay nangyayari kapag tumigil ang trabaho ng empleyado dahil naging imposible na o hindi na katiis-tiis ang kanyang patuloy na pagtatrabaho, tulad kung binaba ang kanyang ranggo o binawasan ang kanyang suweldo o benepisyo. Nangyayari rin ito kung may malinaw na diskriminasyon, pagkamanhid, o pagkairing sa empleyado at ito ay hindi na niya kayang tiisin pa. Maaari ring ituring na constructive dismissal ang paglipat ng empleyado sa ibang lugar ng paggawa kung ito ay di-makatwiran, lubhang nakakaabala, o nakakaperwisyo sa empleyado.

Ang constructive dismissal ay dismissal in disguise. Ang sukatan nito ay kung mapipilitan bang isuko ng isang makatwirang tao ang kanyang empleyo sa konteksto ng pinaggagawa ng employer sa kanya. Iligal ang constructive dismissal.

6. Suspensyon ng Operasyon

Tanong: Maaari bang pansamantalang tumigil ang operasyon ng isang negosyo nang hindi tinatanggal sa trabaho ang mga empleyado?

Sagot: Oo, kung hindi lalampas sa anim na buwan ang pagtigil ng operasyon. Ayon sa Labor Code, hindi ituturing na natanggal ang empleyado sa trabaho kung ang suspensyon ng kanyang empleyo ay di-hihigit sa anim na buwan. Naging talamak ang ganitong suspensyon dahil sa pandemya ng COVID-19. Dahil sa haba ng mga lockdown sa bansa, naglabas ang DOLE ng DO No. 215, s. 2020, na pinapayagang magkasundo ang mga employer at mga empleyadong pahabain pa ang suspensyon ng empleyo nang hanggang karagdagang anim na buwan.

Ang mga empleyadong pansamantalang hindi nagtatrabaho ay walang bayad sa ilalim ng prinsipyo ng no work, no pay. Tinatawag silang nasa floating status o forced leave minsan. Gayumpaman, hindi dapat mabawasan ang kanilang seniority rights kapag sila ay bumalik na sa posisyon.



B. Pagbitiw ng Empleyado

Ang pangalawang paraan para mawakasan ang ugnayan ng employer at empleyado ay ang pagbibitiw ng empleyado o resignation.

Karapatan ang pagbibitiw sa trabaho. Hindi gaya ng employer na dapat ay may sapat na dahilan para tanggalin ang isang empleyado, hindi kailangan ng dahilan ng empleyado para magbitiw sa puwesto. Walang sinuman ang maaaring piliting magtrabaho o magpatuloy sa trabaho kung ayaw na nilang magtrabaho.

Ito ay alinsunod sa karapatang pantao laban sa pang-aalipin. Sa katunayan, maaaring maturing na pang-aalipin, involuntary servitude, forced labor, o debt bondage kung pipilitin ang empleyadong magpatuloy sa kanyang trabaho. Ito ay mga element ng krimeng trafficking in persons sa ilalim ng RA No. 9208 na inamyendahan ng RA No. 10364 o ang Expanded Anti-Trafficking in Persons Act.

Gayumpaman, kung walang makatarungang dahilan para sa pagbibitiw ng empleyado, kailangan niyang magbigay ng nakasulat na pabatid sa employer ng kanyang pagbibitiw nang di-bababa sa isang buwan bago ang araw ng kanyang pagbibitiw. Kung walang nakasulat na pabatid, maaaring kasuhan ng employer ang empleyado para sa danyos.

IKALAWANG YUGTO: PAGWAKAS O PAGTAPOS NG EMPLEYO

Ang mga sumusunod ang mga makatarungang dahilan para magbitiw ang empleyado nang walang pabatid:

1. Matinding insulto ng employer o kinatawan nito sa dangal at pagkatao ng empleyado;
2. Di-makatao at hindi katiis-tiis na pagmamaltrato o pakikitungo ng employer o kinatawan nito sa empleyado;
3. Paggawa ng employer o kinatawan nito ng krimen sa empleyado o sa kanyang kapamilya; o
4. Iba pang mga katulad na dahilan.

Walang separation pay para sa empleyadong nagbitiw sa posisyon, maliban na lang kung ito ay nakapaloob sa kontrata sa empleyo, CBA, o polisiya ng kumpanya.

C. Pagretiro

RA No. 7641 ang batas na tumutukoy sa pagreretiro. Ito ay nagkabisa noong January 7, 1993. Inamyendahan ng batas na ito ang dating Art. 287 at ngayon ay Art. 302 ng Labor Code. Natalakay na natin sa naunang bahagi ang retirement pay bilang benepisyo sa trabaho.

Tanong: Maaari pa bang ipagpatuloy ng empleyadong nagretiro ang kanyang trabaho?

Sagot: Oo. Ang isang empleyadong nagretiro ay maaari pa ring magpatuloy sa kanyang pagtatrabaho sa parehong employer kung may kasunduan ang empleyado at employer ukol dito.

IKATLONG YUGTO: SAMAHANG PAGGAWA

Kinikilala ng ating Saligang Batas ang kahalagahan ng pagbuo ng mga manggagawa ng sari-sariling nilang samahan o organisasyon upang mapangalagaan at maipagtanggol ang kanilang mga karapatan. Binigyang-diin ng Labor Code ang karapatang mag-organisa ng mga manggagawa sa pamamagitan ng paglalahad ng mga alituntunin sa pagrehistro at pagpapatakbo ng mga samahang paggawa (labor organization) o unyon.

Sa kabuuan, ang layunin ng batas ay ang balansehin ang mga interes ng employer, ng unyon, at siyempre, ng mga indibidwal na manggagawa.

Kaya naman mahalagang unawain kung ano ang itinakda ng batas ukol sa mga manggagawa at sa mga unyon para malaman kung paano ito magagamit upang lubos na maipagtanggol at maisulong ang interes ng sektor manggagawa.

A. Mga Maaaring Sumali ng Unyon

Ayon sa Saligang Batas, protekado ng Estado ang karapatan ng lahat ng manggagawa na mag-organisa (Art. XIII, Sec. 3). Ang karapatan ng mga manggagawa, nasa pampubliko o pampribadong sektor man, na bumuo ng unyon, ay hindi maaring hadlangan. Ipinagbabawal ng batas ang pagpigil, pagpuwersa, pagdiskrimina, o pakikialam sa karapatan ng mga manggagawa mag-organisa. Kapag ito ay ginawa ng kumpanya, maaari itong ituring na unfair labor practice.

IKATLONG YUGTO: SAMAHANG PAGGAWA

May karapatang mag-organisa ang lahat ng mga manggagawa sa establisyementong komersyal, industriyal, at agrikultural, pati na ang mga kawani sa mga kumpanyang pagmamay-ari o kontrolado ng gobyerno na walang orihinal na charter sa ilalim ng Corporation Code, kasama rin ang mga manggagawa sa mga institusyong panrelihiyon, pangkaritas, pangmedikal, o pang-edukasyon, layunin man nitong kumita o hindi. Gayunpaman, may mga alituntunin ukol sa pag-oorganisa na kailangang isaalang-alang.

Ang mga supervisory employees ay hindi maaring maging kasapi ng unyon ng mga rank-and-file pero maari silang bumuo, sumali, o tumulong sa pagbuo ng sarili nilang samahan.



Ang mga **supervisory employees** ay hindi maaring maging kasapi ng unyon ng mga rank-and-file pero maari silang bumuo, sumali, o tumulong sa pagbuo ng sarili nilang samahan.



Ang mga **dayuhang manggagawa** na may nakuhang working permit mula sa DOLE ay maaring bumuo, sumali, o tumulong sa pagbuo ng anumang samahang paggawa para sa collective bargaining kung sila ay galing sa bansang nagbibigay ng parehong karapatan sa mga manggagawang Pilipino, ayon sa sertipikasyon ng Department of Foreign Affairs. Ito ay tinatawag na reciprocity.

IKATLONG YUGTO: SAMAHANG PAGGAWA

Ang unyon ay isang samahang binubuo ng mga manggagawang nagtatrabaho sa isang establisyemento upang:

- Sama-samang makipagtawaran ukol sa kondisyon sa trabaho,
- Magsagawa ng mga sama-samang pagkilos ukol sa hidwaan sa paggawa, at
- Gumawa ng iba pang pagkilos para sa kanilang proteksyon.

Sinu-sino ang maaring mag-union? Lahat ng manggagawa ay maaari mag-union, maliban na lang sa mga pinagbabawalan ng batas na sumali sa unyon.

Para sa mga sumusunod na empleyado, ito ang sinasabi ng batas:

1. Supervisors – Dapat may sariling unyon na nakahiwalay sa mga rank-and-file
2. Foreigners – Dapat may reciprocity
3. Confidential – Hindi kasama sa collective bargaining unit (CBU) dahil sa maselan nilang posisyon at sila ay itinuturing na parang managerial employees



Ang mga **manggagawang managerial** ay hindi maaring bumuo, sumali, o tumulong sa pagbuo ng anumang samahang paggawa para sa collective bargaining. Gayundin ang mga pulis, sundalo, bombero, at guwardiya sa kulungan.

IKATLONG YUGTO: SAMAHANG PAGGAWA

Ilang mga puntong magandang tandaan:

- a. **Casual Employees** – Hindi ipinagbabawal ng batas na sila ay bumuo o sumali sa unyon, ngunit madalas silang hindi napapasama sa mga unyon dahil sa lubhang limitado ang kanilang security of tenure at takot silang matanggal sa trabaho.
- b. **Confidential Employees** – Kasama sila sa CBU pero dahil kailangan sa kanilang trabaho na may alam silang maselang impormasyon, hinihiwalay sila sa CBU.
 - i. Halimbawa: Ang mga nasa human resources department na may alam sa impormasyon ukol sa labor relations ay hindi mapapabilang sa unyon.
- c. Maaring hindi sumali sa unyon dahil sa **religious beliefs** – Kung ayaw ng isang taong sumali sa unyon dahil labag ito sa kanyang pananampalataya, hindi siya maaring pilitin.

B. Registration

Ang isang samahan o unyon ay maaari lamang maging kinatawan ng mga manggagawa sa usapin ng sama-samang pakikipagtawaran, o sa collective bargaining, kung ito ay rehistrado.

Mga yugto sa simula ng buhay ng unyon:



IKATLONG YUGTO: SAMAHANG PAGGAWA

Ayon sa Labor Code, ang isang samahang manggagawa o unyon ay nagkakaroon lamang ng legal personality matapos itong makapagrehistro alinsunod sa mga patakarang itinakda sa batas. Ang legal personality ang nagbibigay sa mga samahang ito ng karapatang maging kinatawan ng mga manggagawa para sa collective bargaining. Ang mga samahang paggawa o unyon na rehistrado sa DOLE ay itinuturing na legitimate labor organizations.

Ang isang unyon na rehistrado ay binigyan ng kapangyarihan at karapatan ng batas na:

- a. Maging kinatawan ng mga manggagawa para sa collective bargaining
- b. Masertipikahan bilang nag-iisa at natatanging kinatawan ng mga manggagawa sa pamamagitan ng certification election
- c. Magsampa ng kaso bilang samahan
- d. Magmay-ari ng pondo at ibang mga bagay para sa kagamitan at benepisyo ng unyon at mga miyembro nito
- e. Magsagawa ng ibang mga pagkilos para sa benepisyo ng samahan at mga miyembro nito
- f. Maging exempt sa pagbayad ng buwis
- g. Magsampa ng notice of strike

Kailangang alalahanin na kahit hindi rehistrado ang isang unyon, maari pa rin itong kumilos upang pangalagaan ang karapatan ng mga kasapi nito. Ayon sa Labor Code, ang anumang samahan ng mga manggagawa, kahit hindi rehistrado, ay may karapatang lumapit sa management at maglahad ng hinaing ng mga manggagawa.

IKATLONG YUGTO: SAMAHANG PAGGAWA

Proseso ng Pagpaparehistro

Ang proseso ng pagpaparehistro ng samahang paggawa ay nakabatay sa uri ng samahang nais buuin. Ang mga samahang nababanggit sa Labor Code ay ang mga sumusunod:

- a. Independent union
- b. Pambansang unyon o federasyon
- c. Pang-industriyang unyon o trade union center
- d. Chartered local o affiliate
- e. Workers' association

Ang aplikasyon para sa pagrehistro ng anumang federasyon, pambansa o pang-industriyang unyon o trade union center ay ihinahain sa Bureau of Labor Relations (BLR). Kung ito ay ihahain sa Regional Office, ipapasa ito sa BLR para maaksyunan. Ang aplikasyon sa pagpaparehistro ng isang independent union, chartered local, o workers' association ay ihahain at aaksyunan ng Regional Office sa lugar kung nasaan ang prinsipal na opisina ng aplikante.

Inilunsad na rin ng BLR ang Online Union Registration System, kung saan maaaring mag-sumite ng scanned copies ng mga pansuportang dokumento sa pagpaparehistro bilang unang hakbang.

IKATLONG YUGTO: SAMAHANG PAGGAWA

1. Independent Union

Ang independent union ay isang samahang paggawa na gumagana sa enterprise level na ang legal na personalidad ay nanggagaling sa sariling pagpaparehistro nito. Matapos makapagrehistro, maari itong mag-affiliate sa isang federasyon, pambansang unyon, o pang-industriyang unyon, kung saan maari itong kilalanin bilang affiliate. Maari rin namang manatili itong independent.

Kailangan sa Pagpaparehistro

Gumawa ng isang aplikasyon para sa pagpaparehistro ng unyon sa DOLE kung saan kalakip ang mga sumusunod:

1. Kumpleto at sinumpaang BLR **application form**
2. PhP 50.00 na **registration fee**, ngunit maaaring tingnan ang website ng BLR para malaman ang pinakabagong update tungkol sa halaga ng registration fee
3. Pangalan ng unyon, pangalan ng mga opisyal ng unyon at kani-kanilang address, ang pangunahing address ng samahan, at ang **bilang** ng mga manggagawa sa bargaining unit na nais nitong katawanin, kasama ang pahayag na hindi ito chartered local ng kahit anong pambansang unyon o federasyon
4. Ang **katitikan** (minutes) ng pulong pang-organisa at ang **talaan** ng mga manggagawang sumali sa nabanggit na pulong
5. **Pangalan** ng lahat ng miyembro ng unyon na hindi bababa sa 20% ng lahat ng empleyado sa bargaining unit na nais nitong katawanin

IKATLONG YUGTO: SAMAHANG PAGGAWA

6. **Annual financial report** ng unyon kung ang unyon ay tumagal na ng higit sa isang taon mula sa pagkaka-organisa nito, maliban lamang kung hindi ito nakapagkolekta ng anumang halaga sa mga kasapi nito, kung saan kailangang ipahayag ito sa aplikasyon
7. Kopya ng **saligang-batas at alituntunin** (constitution and by-laws) ng unyon, katitikan ng pagtanggap o ratipikasyon ng saligang-batas at alituntunin, at listahan ng mga nakilahok sa pagtanggap o ratipikasyon. Ang talaan ng mga kasaping nagratiplika ng saligang-batas at alituntunin ay hindi na kailangan kung ang ratipikasyon ay ginawa sa pulong pang-organisa.

Ano ang Bargaining Unit?

1. Ang mga manggagawang may magkakahalintulad na interes sa sahod, oras at kalagayan sa paggawa ay nararapat maipaloob sa isang bargaining unit.
2. Halimbawa ng bargaining unit: Maaring isang bargaining unit ang mga rank and file employees ng isang kumpanya. O ang mga supervisor nito. Maari ring maging bargaining unit ang mga teaching personnel sa isang paaralan.
3. Sa ganitong usapin, maaring isaalang-alang ang mga sumusunod:
 - a. kasanayan, sahod, gawain, kalagayan sa paggawa ng mga manggagawa
 - b. kasanayan sa sama-samang pakikipagtawaran
 - c. kagustuhan ng mga manggagawa. Ang pagbatay sa kagustuhan ng manggagawa ay tinatawag na **Globe Doctrine** mula sa desisyon ng Korte Suprema sa isang kaso kung saan nagkaroon ng isang referendum kung saan pinapili ang mga manggagawa ng kanilang magiging bargaining unit. Ginagamit bilang batayan ang kagustuhan ng mga manggagawa kapag mahirap tiyakin, batay sa ebidensiya, kung ano ang pinaka-angkop na bargaining unit.

IKATLONG YUGTO: SAMAHANG PAGGAWA

2. **Pambansang Unyon o Federasyon, Pang-Industriyang Unyon, o Trade Union Center**

Ang pambansang unyon o federasyon ay isang samahang paggawa na binubuo ng hindi bababa sa sampung (10) chartered local o affiliate na independent union. Ang bawat isa sa mga chartered local at independent union na affiliate nito ay dapat nasertipikahan o kinikilalang kinatawan para sa pakikipagtawaran (bargaining agent).

Kailangan sa Pagpaparehistro

Kapag ang aplikante ay isang pambansang unyon o federasyon, ang mga sumusunod ay karagdagan sa listahan ng mga kailangan sa pagpaparehistro ng isang independent union:

1. Patunay ng pagsapi (resolution of affiliation) ng hindi bababa sa sampung (10) legitimate labor organizations (chartered local o affiliated union) na bawat isa ay nasertipikahan at kinikilalang bargaining agent sa kumpanya o sa industriya nila
2. Pangalan at address ng ng mga kumpanya kung saan matatagpuan ang mga chartered local o affiliated union at listahan ng miyembro ng bawat kumpanya

Ang pang-industriyang union ay anumang grupo ng lehitimong samahang manggagawa na matatagpuan sa isang tukoy na industriya at nakarehistro sa DOLE. Ito ay binubuo para sa collective bargaining o para makipag-usap sa mga employers ukol sa tuntunin at kundisyon sa trabaho sa nasabing industriya, o para makilahok sa pagbababalangkas ng mga polisiyang panlipunan at tungkol sa pagtatrabaho, mga pamantayan, at mga programa sa nasabing industriya.

IKATLONG YUGTO: SAMAHANG PAGGAWA

Ang trade union center ay isang grupo ng mga rehistradong pambansang unyon o federasyon na binuo para sa pakikipagtulungan at proteksyon ng mga kasapi nito, para tumulong sa mga kasapi nito sa collective bargaining, at para makilahok sa mga pagbabalangkas pagbabalangkas ng mga polisiya, pamantayan, at programang panlipunan at tungkol sa pagtatrabaho. Hindi ito maaaring magtayo ng local chapter o chartered local.

Ang aplikasyon sa pagpaparehistro ng isang pang-industriyang unyon at trade union center ay dapat suportado rin ng mga dokumentong kailangan sa aplikasyon ng federasyon o pambansang unyon.

3. Worker's Association

Ang workers' association ay samahan ng mga manggagawa na itinatag para sa pagtutulongan at proteksyon ng mga kasapi nito at para sa anumang lehitimong layunin maliban sa collective bargaining.

Ang aplikasyon sa pagpaparehistro ng isang workers' association ay katulad ng mga kailangan sa pagpaparehistro ng isang independent union, nguni't dahil hindi nito layunin ang makilahok sa collective bargaining, hindi nito kailangang magsumite ng impormasyon o pahayag kaugnay ng anumang bargaining unit.

Kung higit sa isang rehiyon ang nasasaklaw ng workers' association, ang aplikasyon sa pagpaparehistro ay kinakailangang may kalakip na resolusyon mula sa bawat isang samahan na kasapi nito.

IKATLONG YUGTO: SAMAHANG PAGGAWA

4. Chartered Local

Ang chartered local ay isang samahang paggawa na gumagana sa enterprise level na ang legal na personalidad ay nanggagaling sa charter certificate ng isang rehistradong federasyon o pambansang unyon.

Kailangan sa Pagpaparehistro

Ang isang pambansang unyon o federasyon ay maaaring bumuo ng chartered local o lokal na chapter sa pamamagitan ng pag-isyu nito ng isang certificate of creation of chartered local. Kinakailangang maipa-rehistro ang chartered local sa pamamagitan ng pag-sumite ng mga sumusunod:

1. Kumpleto at sinumpaang BLR application form
2. Ang charter certificate na inilabas ng pambansang unyon o federasyon kung saan nakasaad ang pagbubuo ng chartered local
3. Pangalan ng mga opisyal ng chartered local at kani-kanilang address at ang pangunahing address ng chartered local
4. Kopya ng saligang-batas at alituntunin ng chartered local, maliban na lang kung pareho lang ito ng saligang-batas at alituntunin ng pambansang unyon o federasyon, na kailangang ipahayag sa aplikasyon.

5. Affiliation

Ang isang independent union ay maaring mag-affiliate sa isang federasyon o pambansang unyon. Ang affiliation ng isang independent union ay kailangan ireport sa Regional Office na nag-isyu ng certificate of registration nito.

IKATLONG YUGTO: SAMAHANG PAGGAWA

Dapat nakalakip sa report ang mga sumusunod na dokumento:

- 1.resolusyon ng Board of Directors ng unyon na inaaprubahan ang affiliation
- 2.katitikan ng pulong pang-organisa ng kasapian na inaprubahan ang affiliation
- 3.bilang ng kasapian ng organisasyon at pangalan ng mga kasapi na nag-apruba sa affiliation
- 4.ang certificate of affiliation na ibinigay sa independyenteng unyon at
- 5.kapag ang unyon ang kasalukuyang bargaining agent, ang nakasulat na abiso sa employer ukol sa affiliation.

Ang pag-affiliate ng isang independent union sa isang pambansang unyon o federasyon ay nangangahulugan na ang independent union ay mapapasailalim sa mga patakaran ng pambansang unyon o federasyon. Gayunpaman, mahalagang tandaan na sa kabila ng affiliation, ang pambansang unyon o federasyon ay itinuturing na kinatawan o ahente lamang ng lokal na unyon. Sa huli, ang unyon pa rin ang nananatiling pangunahing samahan na may kapangyarihan magdesisyon para sa interes at kapakanan ng mga miyembro nito.

Maaari ring mag-disaffiliate o tumiwalag sa pambansang federasyon upang maging independent union sa panahon lamang ng freedom period o 60 araw bago ang pagtapos ng limang taong termino ng collective bargaining agreement (CBA). Ngunit kung nawalan na ang majority sa mga miyembro ng lokal na unyon ng pananalig (allegiance) sa pambansang federasyon, maaring tumiwalag ang unyon mula sa federasyon kahit hindi pa freedom period. Ito'y pinapayagan kahit na meron pang umiiral na CBA.

IKATLONG YUGTO: SAMAHANG PAGGAWA

Kapag ganap na ang pagtitiwalag, mawawala ang suporta na binibigay ng federasyon sa unyon. Hindi rin maaring gamitin ng unyon ang rehistrasyon ng naturang federasyon. Kung ito ay isang chartered local lamang, kinakailangan itong magkaroon ng sariling rehistrasyon. Hindi na rin kinakailangang magbayad ng butaw ang unyon sa federasyon, magbibigay ng ulat dito, o gawin ang iba pang obligasyon.

6. Merger o Consolidation

Kapag binili ng isang kumpanya ang isa pang kumpanya at pinagsama ang mga empleyado ng dalawang kumpanya na parehong may unyon, maaring magsama ang mga apektadong unyon sa pamamagitan ng merger o consolidation. Sa merger, isa lamang sa mga nagsamang unyon ang iiral at mananatili ang ligal na personalidad. Sa unyong ito masasalin ang lahat ng karapatan, interes, at obligasyon ng mga pinagsanib na unyon. Samantala, sa pamamagitan ng consolidation, maaring bumuo na lamang isang panibagong unyon mula sa pagsasama ng dalawa o higit pang mga unyon. Ang mga karapatan, interes, at obligasyon ng lahat ng nagsamang unyon ay mapupunta sa nabuong baong samahan.

Ang notice of merger/consolidation ay dapat i-file at i-rekord sa Regional Office ng DOLE na nag-isyu ng certificate of registration o certificate of creation of chartered local ng alinman sa nagsamang mga unyon.

IKATLONG YUGTO: SAMAHANG PAGGAWA

Kalakip sa abisong ito ang mga sumusunod:

1. ang katitikan ng pagpupulong (merger/consolidation convention) ng lahat ng mga merging or consolidating labor organizations, kasama ang listahan ng kani-kanilang mga miyembro na sumang-ayon sa merger o consolidation; at
2. ang sinusugang CBL at tala ng pagtanggap o ratipikasyon nito maliban na lamang kung ito ay naratipika sa panahon ng pagpulong.

C. Mga Usaping Unyon

Ang isang paralegal na nag-aaral ng batas paggawa ay dapat maalam sa mga usaping unyon at sa mga sumusunod na paksa.

1. Ang mga sumusunod ay ang mga karapatan ng kasapi ng unyon:

- Ang hindi mapatawan ng labis-labis o hindi makatwirang bayarin o multa
- Ang makakuha ng kumpletong ulat mula sa mga opisyaes ukol sa mga bagay pampinansyal ng unyon
- Ang mahalal at maghalal ng mga opisyaes sa pamamagitan ng secret ballot nang hindi bababa sa isang beses sa loob ng limang (5) taon, ayon sa mga alituntin ukol sa kuwalipikasyon at diskuwalipikasyon
- Ang bumoto ukol sa mga isyu o mahalang patakaran na nakakaapekto sa buong kasapian sa pamamagitan ng secret ballot

IKATLONG YUGTO: SAMAHANG PAGGAWA

- Ang mag-inspeksyon ng mga books of accounts at librong pampinansiyal ng unyon
- Ang hindi makaltasan ng bayad para sa special assessment o anumang extraordinary fees nang hindi suportado ng isang nakasulat na resolusyon mula sa mayorya ng mga kasapi ng unyon na nakilahok sa isang general membership meeting na ipinatawag para dito
- Ang hindi makaltasan ng bayad para sa special assessments, attorney's fees, negotiation fees, o anumang extraordinary fees nang walang nakasulat na pahintulot (individual written authorizaation) na pinirmahan ng kasapi ng unyon, maliban lang kung para sa mga iniuutos na gawain sa Labor Code
- Ang malaman ang nilalaman ng saligang-batas at alituntunin ng unyon, ang nilalaman ng collective bargaining agreement, ang kasalukuyang kalagayan ng sistema ng labor relations, at ang kanilang mga karapatan at mga obligasyon sa ilalim ng batas sa paggawa

2. Ang mga sumusunod ang nagtatakda ng ugnayan ng mga manggagawa sa unyong kanilang kinabibilangan:

- Ang Labor Code, lalung-lalo na ang batas ukol sa mga karapatan ng kasapian at ang batas ukol sa unfair labor practice ng unyon
- Ang saligang-batas at alituntunin (constitution and by-laws) ng unyon at federasyon

IKATLONG YUGTO: SAMAHANG PAGGAWA

Ang saligang-batas at alituntunin ng unyon at ang Resolusyon ng Pankalahatang Kasapi ang nagtatakda ng mga patakaran ukol sa pagsapi sa unyon. Nguni't may mga limitasyon at hangganan ang mga patakarang ito:

- Kailangang makatuwiran at makatarungan ang mga patakaran;
- Kapag didisiplinahin ang isang miyembro, kailangan na (1) makatarungan at para sa awtorisadong dahilan at (2) bigyan siya ng pagkakataong magpaliwanag (right to due process)
- Dapat walang diskriminasyon. Hindi maaring tanggalin ang kasapi sa kadahilang iba sa patakarang ginagamit sa iba.
- Ang CBA, lalung-lalo na ang mga probisyon ukol sa seguridad ng unyon

3. Maaring ipakansela ng kasapi ang rehistro ng isang unyon ayon sa sumusunod:

- Pagsisinungaling, pagbibigay ng maling pahayag, o panlilinlang ukol sa alinman sa mga sumusunod:
 - Pagtanggap at pagratipika ng CBL at ang anumang pagsusog dito
 - Katitikan ng ratipikasyon
 - Talaan ng mga kasapi na nakibahagi sa nabanggit na ratipikasyon
 - Halalan ng mga opisyaales ng unyon
 - Katitikan ng halalan
 - Talaan ng mga botante
- Boluntaryong pagkansela sa rehistro ng unyon

IKATLONG YUGTO: SAMAHANG PAGGAWA

4. Ang mga dokumentong kailangan isumite sa BLR ay ang mga sumusunod:

- a. **Constitution & By-Laws:** ang saligang-batas at alituntunin ng unyon, minutes, at talaan ng mga miyembro na nasa pagpupulong ukol dito, sa loob ng tatlumpung (30) araw mula sa pag-adopt ng mga ito
- b. **Amendments to the Constitution or By-Laws:** ang mga pagbabago sa saligang-batas o alituntunin ng unyon, minutes, at talaan ng mga miyembro na nasa pagpupulong ukol dito, sa loob ng tatlumpung (30) araw mula sa pag-adopt ng mga ito
- c. **Election of Officials:** talaan ng mga opisyaes, minutes ng halalan ng opisyaes, at talaan ng botante, 30 araw mula sa eleksiyon
- d. **Annual Financial Report:** taunang ulat sa pananalapi, sa loob ng tatlumpung (30) araw mula sa pagtatapos ng fiscal year
- e. **Talaan ng mga kasapi:** listahan ng mga miyembro ng unyon, taun-taon o kung kailan sabihin ng BLR.



Tandaan: Ang hindi pagsumite ng mga ito ay hindi dahilan sa pagkansela sa rehistrasyon ng unyon. Ngunit maaring parusahan ang opisyaes na dapat nagsumite ng mga ito.

IKATLONG YUGTO: SAMAHANG PAGGAWA

5. Ang mga patakaran ng batas ukol sa pondo at ari-arian ng unyon ay ang mga sumusunod:

- a. Ang pangongolekta ng butaw o kontribusyon at pagbayad mula sa pondo ng unyon ay maaari lamang gawin kung ang kinauukulan ay binigyan ng awtoridad sa ilalim ng saligang-batas at alituntunin ng unyon.
- b. Ang bawat pagbayad ng butaw o kontribusyon ng isang miyembro ay kinakailangang may katapat na resibo na pirmado ng opisyal na nangongolekta, at kinakailangang maitala ang resibong ito sa rekord ng unyon.
- c. Ang pondo ng unyon ay maaari lamang gamitin para sa mga layuning nakasaad sa saligang-batas at alituntunin ng unyon o nakasaad sa isang resolusyon na aprubado ng mayorya ng mga kasapi ng unyon.
- d. Ang lahat ng pondo na pumapasok sa unyon ay kailangang may katapat na patunay ng pinanggalingan ng pondong ito, at ang lahat ng binabayaran mula sa pondo ng unyon ay kailangang may katapat na resibo galing sa taong binayaran. Nakasaad dapat sa resibong ito ang petsa, lugar, at layunin ng pagbabayad.
- e. Ang ingat-yaman (treasurer) o sinumang opisyal na may katungkulan na hawakan ng pondo ng unyon ay kinakailangan magbigay ng account ng lahat ng pera na ipinasok at inilabas nito at ng lahat ng detalye ng ari-arian ng unyon na nasa ilalim ng kanyang pag-iingat o kontrol.

IKATLONG YUGTO: PAGPILI NG SEBA

Nakasaad sa mga mga alituntunin sa pagpili ng kinatawan ng mga manggagawa na matatagpuan sa Labor Code kung paano maisasabuhay ng mga manggagawa ang kanilang karapatang pumili ng sole and exclusive bargaining agent (SEBA) na siyang kakatawan sa kanila para sa samang pakikipagtawaran (collective bargaining) at iba pang isyu o usapin na may kinalaman sa kanilang karapatan. Ang buong proseso ng pagpili ng kinatawan ay tinatawag ding “representation issue.”

May dalawang paraan na inilaan ang batas para sa pagpili ng bargaining representative: ang SEBA Certification at ang Certification Election.

A. SEBA Certification

Ang SEBA Certification ay isang paraan ng pagkilala sa bargaining representative ng mga manggagawa sa isang kumpanya kung saan walang ibang unyon sa bargaining unit. Maaaring hilingin sa DOLE regional director ng isang legitimate labor organization na ito ay kilalanin at masertipikahan bilang SEBA ng bargaining unit na nais nitong katawanin sa proseso ng collective bargaining. Kailangan lamang patunayan ng unyon ang mga sumusunod:

1. Na kasalukuyang walang unyon na kumakatawan sa bargaining unit
2. Na ang humihiling na unyon ay ang nag-iisang union sa nasabing bargaining unit
3. Na ang mayorya ng collective bargaining unit ay miyembro ng humihiling na unyon

IKATLONG YUGTO: PAGPILI NG SEBA

Proseso ng SEBA Certification

Ang isang rehistradong unyon na nagnanais maging SEBA ay kinakailangang mag-file ng request for SEBA certification kung saan nakalahad ang mga sumusunod:

1. Pangalan at address ng unyon
2. Pangalan at address ng kumpanya kung saan nito ninanais maging SEBA
3. Ang bargainining unit na hinihiling nitong katawanin
4. Bilang nga mga empleyado sa bargaining unit
5. Pahayag ukol sa pagkakaroon o di-pagkakaroon ng ibang unyon o CBA

Kinakailangan ding nakalakis sa request na ito ang certificate of registration na sertipikado ng pangulo ng unyon o ang certificate of creation of chartered local na sertipikado ng pangulo ng federasyon.

Kapag napatunayan ng regional director na walang ibang unyon sa nasabing bargaining unit, magpapatawag ito ng pagpupulong para mai-sumite ng unyon ang mga sumusunod:

1. Pangalan ng mga empleyado sa bargaining unit na sumasang-ayon sa SEBA certification. Kinakailangang ang bilang ng mga empleyadong ito ay mayorya ng mga empleyado sa bargaining unit.
2. Sinumpaang sertipikasyon mula sa pangulo ng unyon na nagsasabing totoo at tama ang mga dokumentong isinumite ayon sa kanyang personal na kaalaman

IKATLONG YUGTO: PAGPILI NG SEBA

Matapos mai-sumite sa pagpupulong ang mga karagdagang hinihiling, maaari nang mag-isyu ang regional director ng sertipikasyon na kumikilala sa unyon bilang SEBA para sa bargaining unit.

Ang proseso ng SEBA certification ay maaaring humantong sa certification election kung mangyari ang alinman sa mga sumusunod:

1. Kapag hindi nakapag-sumite ang unyon ng (a) pangalan ng mga empleyado sa bargaining unit na sumasang-ayon sa SEBA certification at bumubuo sa mayorya ng mga empleyado sa bargaining unit o ng (b) sinumpaang sertipikasyon mula sa pangulo ng unyon na nagsasabing totoo at tama ang mga dokumentong isinumite ayon sa kanyang personal na kaalaman
2. Kapag nakita ng regional director na kasalukuyang may unyong kumakatawan na sa mga empleyado ng bargaining unit
3. Kapag nakita ng regional director na may iba pang rehistradong unyon sa bargaining unit

B. Certification Election

Certification election (CE) naman ang tawag sa proseso ng pagpili ng mga manggagawa ng kanilang SEBA sa pamamagitan ng botohan.

1. Bystander Rule

Mahalagang alalahanin na ang usapin ukol sa pagpili ng kinatawan ng mga manggagawa ay interes ng manggagawa lamang. Hindi maaaring makialam ang employer o management sa pagsasagawa ng CE, at ito ay ituturing na tagamasid o bystander lamang.

IKATLONG YUGTO: PAGPILI NG SEBA

2. Petition for Certification Election

Ang petition for certification election (PCE) ay maaring ihain ng alinmang rehistradong unyon o legitimate labor organization, kabilang ang (1) isang pambansang unyon o federasyon na nag-isyu ng charter certificate sa kanilang lokal na unyon na sasali sa CE o (2) ang isang local chapter na nabigyan na ng charter certificate ng pambansang unyon o federasyon.

Maari ring maghain ng PCE ang mismong employer kapag may humiling dito ng collective bargaining para sa isang bargaining unit kung saan walang collective bargaining agreement (CBA) na umiiral.

Ang petisyon ay dapat ihain sa Med-Arbiter sa DOLE Regional Office na nag-isyu ng certificate of registration o certificate of creation of chartered local ng unyon.

Ang mga panuntunan ukol sa panahon kung kailan maaaring maghain ng PCE ay ang mga sumusunod:

1. Sa mga bargaining unit na wala pang rehistradong CBA, maaaring mag-file ng PCE **kahit kailan**, maliban na lamang kung wala pang isang taon mula ng huling isinagawang CE, kung mayroon man.
2. Sa mga bargaining unit kung saan may umiiral na rehistradong CBA, maaari lamang mag-file ng PCE **sa loob ng huling 60 araw sa ika-limang taon ng pag-iral CBA**. Itong 60 araw na ito ay tinatawag na “freedom period.” Ang CBA ay dapat rehistrado.

IKATLONG YUGTO: PAGPILI NG SEBA

Kaugnay ng mga panuntunan ukol sa panahon kung kailan maaaring maghain ng PCE, ang mga sumusunod ang mga balakid sa pagdaraos ng isang CE:

1. **Certification Year Bar Rule:** Gaya ng nasabi na sa itaas, hindi maaaring mag-file ng PCE sa loob ng isang taon mula sa pagdaos ng legal na CE, consent election, o run-off election. Balakid pa rin ito kahit na “No Union” ang nagtagumpay sa nakaraang pilian.



Tandaan: Kung sa loob ng isang taon na saklaw ng certification year bar ay may mangyaring di-pangkaraniwang pagbabago sa karakter ng nanalang unyon, at dahil dito ay nagkaroon ng pagdududa kung ito pa rin ang siyang nais ng mga manggagawang kumatawan sa kanila, maaring payagan ang PCE.

2. **Negotiation Bar Rule:** Hindi maaring mag-file ng PCE kung nasimulan na ng SEBA ang proseso ng negosasyon sa loob ng isang taon mula sa pagdaos ng ligal na CE, consent election, o run-off election. Magpapatuloy na balakid ang negotiation bar rule habang dinaraos ang negosasyon in good faith – kahit na humaba pa ang takbo ng negosasyon.
3. **Deadlock Bar Rule:** Hindi maaaring mag-file ng PCE kung mayroong bargaining deadlock o pagtigil ng usapan sa CBA negotiation at ang nasabing isyu ay naisampa na para sa isang conciliation o arbitration o mayroon nang isang notice of strike o lockout. Balakid din kung ang deadlock ay pumasok na sa prosesong arbitration sa mga ahensyang isinasaad ng batas gaya ng labor arbiter, National Labor Relations Commission (NLRC), at voluntary arbitration.

IKATLONG YUGTO: PAGPILI NG SEBA

4. **Contract Bar Rule:** Hindi maaaring mag-file ng PCE habang mayroong umiiral na CBA sa pagitan ng employer at ng SEBA na rehistrado sa DOLE. Gaya ng nasabi sa itaas, maaari lamang mag-file pagsapit ng freedom period.

Mga Nilalaman ng PCE

Ang PCE ay dapat na nakasulat at sinumpaang pangulo ng petitioner na unyon o pangulo ng petitioner na pambansang unyon o federasyon na kumakatawan sa local chapter nito. Ang petition ay dapat naglalaman ng mga sumusunod:

1. Pangalan ng petitioner, address, “affiliation,” petsa ng registration, at numero ng certificate of registration ng petitioner na unyon, o kung ang PCE ay isinampa ng pambansang unyon o federasyon, ang petsa at numero ng certificate of registration o certificate of creation of chartered local.
2. Kapag ang PCE ay isinampa ng pambansang unyon o federasyon, ang pangulo nito o ang kaniyang authorized representative ay magsusumite ng isang sinumpaang dokumento na nagsasaad ng pagkakaroon ng isang lokal na chapter ng pambansang unyon o federasyon sa establisyamento, kalakip ang orihinal na charter certificate o isang certified true copy ng charter certificate. Kapag ang PCE ay inihain ng lokal na chapter, kailangang nakalakip din sa petition ang orihinal na charter certificate o isang certified true copy ng charter certificate.
3. Ang pangalan, address, at uri ng negosyo ng employer.
4. Paglalarawan ng bargaining unit.

IKATLONG YUGTO: PAGPILI NG SEBA

5. Ang bilang ng mga manggagawa sa bargaining unit.
6. Pangalan at address ng iba pang lehitimong unyon sa bargaining unit, kung mayroon.
7. Isang pahayag na nagsasaad ng mga sumusunod:
 - a. na walang unyon na kumakatawan sa bargaining unit at walang rehistradong CBA na umiiral;
 - b. na kung may rehistradong CBA, ang PCE ay isinampa sa loob ng freedom period; o
 - c. na kung mayroon nang isang collective bargaining representative sa bargaining unit, ang PCE ay inihahain makalipas ang isang taon mula sa huling CE o run-off election at walang apelang nakasampa ukol dito, o mula nang maitala ang pagkilala sa unyon.
8. Kung ang pagawaan ay organisado, ang pirma ng hindi bababa sa 25% ng lahat ng manggagawa sa bargaining unit ay dapat nakalakip sa PCE.



Tandaan: Ang batas ay hindi naman mahigpit sa pagkakaroon ng 25% na pirma. Maaari pa ring magdaos ng isang CE kahit na walang 25% ang nakuhang pirma, dahil mayroong likas na pagkiling sa pagdadaos ng isang CE upang talagang malaman kung sino ang tunay na kakatawan sa mga manggagawa.

9. Iba pang mahalagang impormasyon.

Ang PCE ay kailangang sinumpaan ng pangulo ng unyon, federasyon o pambansang unyon o ng authorized representative ng local o affiliate na unyon. Kapag ang PCE ay isinampa ng employer, ito ay kailangang sinumpaan ng may-ari, pangulo, o opisyal ng korporasyon na may authorization ng board of directors.

IKATLONG YUGTO: PAGPILI NG SEBA

Mga Hakbang sa Certification Election

1. Pagsampa ng PCE sa DOLE Regional Office

2. Paghaharap ng mga Partido sa Med-Arbiter

- a. Magpapatawag ng unang preliminary conference ang med-arbiter na hindi lalagpas ng sampung (10) araw mula nang matanggap ang PCE. Sa preliminary conference tinitiyak kung nararapat bang iproseso o i-dismiss ang PCE. Dito rin maaaring matukoy ang bargaining unit na makikilahok sa CE, ang mga magkaka-tunggaling unyon, at kung maaaring magkaroon ng consent election, kung saan magkakasundo ang mga partido na ituloy na ang halalan at kung kailan ito gaganapin).
- b. Sa loob ng tatlong (3) araw mula nang matanggap ang PCE, ang Med-Arbiter ay magpapadala sa employer ng notice of preliminary conference na nagsasaad na may PCE na isinampa. Papadalhan din ng notice ang kasalukuyang bargaining representative. Sa notice nakasaad ang petsa, lugar, at oras ng preliminary conference. Dapat ipaskil sa dalawang (2) lugar na makikita ng maraming tao ang mga kopya ng PCE at ng notice of preliminary conference.
- c. Kapag ang magkatunggaling unyon ay nagkasundo na magkaroon ng isang consent election, ilalagay ng Med-Arbiter sa minutes ng hearing ang napagkasunduan ng mga partido. Ang minutes ay pipirmahan ng magkatunggaling unyon sa harap ng Med-Arbiter. Pagkatapos, ito ay ipapadala ng Med-Arbiter sa DOLE Regional Director upang magkaroon ng raffle upang matukoy kung sino ang magiging election officer. Ang unang pre-election conference ay gaganapin sa loob ng sampung (10) araw mula sa araw ng kasunduan na magkaroon ng consent election.

IKATLONG YUGTO: PAGPILI NG SEBA

d. Kapag hindi nagkasundo ang mga partido sa pagkakaroon ng consent election, maaaring magpatawag muli ng hearing ang med-arbiter, ngunit hindi ito dapat lumagpas sa labinlimang (15) araw mula sa petsa ng preliminary conference. Pagkalipas ng panahong ito ay ititigil na ang pagdinig sa petisyon at isusumite na ito para sa desisyon ng med-arbiter.

3. Desisyon ng Med-Arbiter: Sa loob ng sampung (10) araw mula sa huling pagdinig sa PCE ay dapat magdesisyon ang med-arbiter kung itutuloy ang CE o hindi. Sa isang organisadong establisyamento, hindi maaring magbigay ng order o desisyon ang Med-arbiter habang nasa freedom period.

Ang desisyon ng med-arbiter ay maaring iakyat sa Office of the Secretary of Labor and Employment sa pamamagitan ng appeal sa loob ng sampung (10) araw mula sa pagkatanggap nito. Kung ang employer ay walang CBA, aang order o desisyon na nagsasaad na dapat matuloy ng halalan ay hindi maaring i-apela.



Tandaan ukol sa Collateral Attack: Hindi maaaring dinggin ng med-arbiter sa isang petition for certification election ang anumang isyu patungkol sa certificate of registration o ligal na personalidad ng nag-petisyong unyon o sa ligalidad ng pag-rehistro o sa pagbuo ng CBA dahil ito ay nararapat idulog sa tanggapan ng DOLE Regional Director sa pamamagitan ng isang hiwalay na petition for cancellation of union registration.

IKATLONG YUGTO: PAGPILI NG SEBA

4. Pre-election conference

Kapag natukoy na ang election officer na siyang mamamahala sa CE, ang election officer ay inaatasang magpadala ng notice of pre-election conference sa loob ng 24 oras para malaman ng mga partido ang petsa ng pre-election conference. Gaganapin ang pre-election conference sa loob ng sampung (10) araw.

Ang employer ay uutusang mag-sumite ng sertipikadong listahan ng mga employees na saklaw ng bargaining unit o, kung kinakailangan, mga payroll ng mga kasama sa bargaining unit.

Sa pre-election conference, haharap ang mga partido sa election officer para gawin ang mga sumusunod:

- a. Ipapakita ng management ang payroll o listahan ng mga manggagawa;
- b. Pag-uusapan kung sinu-sino ang makakaboto at gagawa ng listahan nito;
 - Ang maaaring bumoto sa isang CE ay ang lahat ng mga manggagawa na naging kasapi na ng bargaining unit sa loob ng tatlong (3) buwan bago ang pagsampa ng PCE. Ang isang manggagawang natanggal sa trabaho ay maaring bumoto kung siya ay nakapagsampa ng kaso ukol sa kanyang pagkakatanggal, ngunit hindi siya maaring bumoto kung magkaroon na ng final judgment na nagdedeclarang ligal ang kanyang pagkakatanggal bago ang araw ng pagganap ng CE.

IKATLONG YUGTO: PAGPILI NG SEBA

- Sa takbo ng pag-uusap, maaaring hindi magkasundo ang dalawang panig kung sino ang pabobotohin at sino ang pagbabawalan. Kung may ganitong di-pagkakaunawaan, lahat ng mga kinuwestyong botante ay pabobotohin, ngunit ang kanilang mga balota ay ihihiwalay (“segregated votes”) at ilalagay sa isang selyadong envelope. Bubuksan lamang ang envelope at titingnan ang mga botong ito kung ang buong bilang ng mga segregated votes ay makakaapekto sa resulta ng CE.
- c. Itatakda ang araw, oras, at lugar ng CE na kailangang maganap sa regular na araw ng trabaho. Gaganapin ito sa loob ng pagawaan maliban kung may ibang pinagkasunduang lugar ang mga partido. Ang CE ay hindi maaring lumampas sa 45 araw mula sa petsa ng unang pre-election conference.

5. Paghahanda para sa halalan

Bago ang CE, kailangang magpaskil ng notice of election sa dalawang (2) lugar sa company premises na makikita ng mga empleyado sa loob ng sampung (10) araw bago ang petsa ng CE. Nakasaad sa notice of election ang (a) petsa, oras, at lugar ng CE; (b) pangalan ng mga magkatunggaling unyon; at (c) ang bargaining unit at listahan ng mga maaaring bumoto.

Para masiguro ang pagiging lihim ng botohan (secrecy of the ballot), magkakaroon ng inspeksyon ng (a) lugar kung saan gaganapin ang CE, (b) ballot boxes, at ng (c) polling booths.

IKATLONG YUGTO: PAGPILI NG SEBA

Ilang Payo

Bukod sa pangangampanya, ang mga sumusunod ay maaaring gawin upang masiguro na ang lahat ay makakagamit ng kanilang karapatang bumoto.

1. Magdala ng Company ID sa araw ng halalan
2. Gawin sa araw ng trabaho ang halalan
3. Bigyan ng pagsasanay sa mga alituntunin ukol sa CE ang mga election inspector

Paraan sa Pagboto sa CE

Kapag iisa lamang ang unyon na tumatakbo, ganito ang magiging porma ng balota.

PANGASIWAAN

☐

UNYON

☐

NO UNYON

PANGASIWAAN

☐

UNYON A

☐

UNYON B

☐

UNYON C

☐

NO UNYON

Kapag higit sa isa ang tatakbo, lalabas ng ganito ang balota.

IKATLONG YUGTO: PAGPILI NG SEBA

Spoiled ballots ang tawag sa balotang punit, markado, o sinulatan sa paraan na naglilikha ng duda o pagkalito. Hindi binibilang ang mga spoiled ballots.

Ilang halimbawa:

- Kasulatang nagbibiro ang botante o may sinasabing walang ugnayan sa halalan gaya ng “LOL” o “jejejejeje”
- Punit
- Markang naglilikha ng pagkalito
- Pinirmahan
- Higit sa isa ang minarkahan

Ang Mananalalo sa CE

Dapat na magkaroon ng tinatawag na double majority upang may maideklarang panalo sa isang CE.

Double Majority

Dapat na magkaroon ng tinatawag na double majority upang may maideklarang panalo sa isang CE.

- Unang majority: Ang **majority** ng lahat ng botante sa **bargaining unit** ay kailangang bumoto.
 - Halimbawa: Kung mayroong 100 na miyembro ang bargaining unit (hindi ang unyon), dapat na bumoto ang hindi bababa sa 51 (50% + 1) katao.
 - Failure of election: Kapag hindi naabot ang unang majority, idideklara na nagkaroon ng failure of election. Maaaring magpatawag ng isa pang CE sa loob ng anim (6) na buwan mula nang maideklara ito.

IKATLONG YUGTO: PAGPILI NG SEBA

- Ikalawang majority: Ang unyon na nagkamit ng majority (50% + 1) ng mga wastong boto ang magiging SEBA.
 - Halimbawa: Sa halimbawa sa itaas, kung sakaling 50 lamang ang wastong boto sa dahilang may isang spoiled ballot, dapat makakuha ang isang unyon ng 26 (50% + 1) na boto upang manalo sa isang CE.

Run-off Elections

Kung higit sa dalawa ang tumatakpong unyon at walang nakakuha ng majority ng boto, magkakaroon ng isang run-off election sa loob ng sampung (10) araw matapos ang nakaraang CE kung ang kabuuang bilang ng botong nakuha ng lahat ng naglabang unyon ay hindi bababa sa kalahati o 50% ng lahat ng boto.

Ang gagawing run-off election ay lalahukan lamang ng dalawang (2) unyon na nanguna sa naunang eleksyon. Ang unyon na makakukuha ng mas maraming boto ang siyang madedeklarang panalo.

Halimbawa: Ang naging resulta ng eleksyon sa halimbawa sa itaas ay ganito:

Unyon A: 25

Unyon B: 24

No Union: 1

Spoiled: 1

Total: 51

Dahil walang unyon ang nakakuha ng majority ng boto, magkakaroon ng run-off election kung saan pagpipilian na lamang ang dalawang unyon at hindi na isasama ang “No Union” sa pagbobotohan.

IKATLONG YUGTO: PAGPILI NG SEBA

Pag-protesta sa CE

Bago matapos ang halalan at bilangan ng balota, maaaring maglagak ng protesta laban sa anumang makikitang maling pangangasiwa o pagsasagawa ng CE.

Halimbawa:

- a. May mga departamento o sangay ng kompanya na hindi pinayagang bumoto ng walang sapat na dahilan;
- b. May pandaraya opananakot sa mga botante;
- c. Binilang ang spoiled ballots.



Tandaan: Ang protesta ay dapat gawin bago matapos ang pagbibilang ng balota at maideklara ang SEBA. Kailangan ding ilagay sa minutes ng CE na may protesta ang isang panig at kung ano ang mga dahilan nito.

Kailangang ipormalisa ang protesta sa pamamagitan ng nakasulat na protesta na isasampa sa DOLE. Ito ay dapat gawin sa loob ng limang (5) araw mula sa petsa ng CE.

IKATLONG YUGTO: ANG BATAS SA CBA

Ang collective bargaining o sama-samang pakikipagtawaran ay isang paraan ng pagsasaayos ng mga di-pagkakasundo ng employer at ng mga manggagawa sa loob ng isang kompanya. Ito ay isang proseso kung saan binibigyan ng pagkakataon ang kinatawan ng management at kinatawan ng manggagawa na pag-usapan at pagkasunduan ang mga sumusunod:

- mga kondisyon o kalagayan sa paggawa
- dagdag na sahod at iba pang benepisyo
- mga karapatan at katungkulan ng unyon at ng employer

Ang collective bargaining agreement (CBA) ay ang kasunduang naglalaman ng mga napagkasunduan ng management at ng unyon na napiling SEBA ng mga manggagawa. Sa panahong umiiral ito, ang CBA ang siyang magsisilbing batas sa pagitan ng management at ng unyon.

Kapag ang nilalaman ng CBA ay walang pinagkaiba sa tinatakda ng batas, para na ring walang pakikipagtawarang nangyari. Ang ganitong CBA ay ang tinatawag na “**sweetheart contract.**”

Upang magkaroon ng bisa ang isang CBA, kinakailangang (1) maratipikahan ito ng kasapian ng collective bargaining unit (ratification) at (2) marehistro ito sa DOLE (registration).



IKATLONG YUGTO: ANG BATAS SA CBA

Ratification

Ang CBA ay kailangang sang-ayunan o ratipikahan ng bargaining unit na kinakatawan ng SEBA sa naganap na collective bargaining. Ang kailangang bilang para ito ay masasabing naratipikahan ng collective bargaining unit ay simple majority lamang, o 50%+1.

Kailangang ipaskil ang CBA nang hindi bababa sa limang (5) araw ang tagal sa dalawang (2) puwesto sa lugar ng kumpanya kung saan maaaring makita at mabasa ng mga kasapi ng bargaining unit ang mga nilalaman nito.

Registration

Matapos maratipikahan ang CBA, ito ay dapat na ipa-rehistro sa loob ng tatlong (3) araw sa DOLE Regional Office na sumasaklaw sa lugar kung saan matatagpuan ang unyon o kung saan naka-rehistro ang unyon. Kung hindi ito maipa-rehistro, may bisa pa rin ang CBA ngunit hindi ito magiging balakid sa pagsampa ng isang petition for certification election sa loob ng isang taon.

Ang mga kailangan para maipa-rehistro ang CBA ay tigalawang kopya ng mga sumusunod na dokumento na sertipikado at sinumpaan ng mga kinatawan ng employer at ng unyon:

1. ang collective bargaining agreement (CBA)
2. pahayag na naipaskil ang CBA sa dalawang (2) puwesto sa lugar ng kumpanya nang hindi bababa sa limang (5) araw bago ang ratipikasyon at
3. pahayag na naratipikahan ng majority ng mga kasapi ng collective bargaining unit ang CBA

IKATLONG YUGTO: ANG BATAS SA CBA

A. Mga Kalahok sa Collective Bargaining

Ang mga kalahok sa sama-samang pakikipagtawaran ay ng mga kinatawan ng management at kinatawan ng manggagawa.

May kalayaan ang management na piliin ang maari nitong maging kinatawan. Kailangan lamang siguraduhin na ang kinatawan ay mayroong nauukol na awtoridad na makipagtawaran. Kung hindi, maaaring mabalewala ang proseso ng pakikipagkasunduan.

Sa panig naman ng mga manggagawa, ang maaaring makipagtawaran ay ang mapipiling sole and exclusive bargaining agent (SEBA). Ito ay ang lehitimong unyon na pinili ng mga manggagawa upang kumatawan sa kanila. Ang proseso ng pagpili ng SEBA ay naging paksa ng naunang kabanata.

Multi-Employer Bargaining

Karaniwang nagaganap ang pakikipagtawaran sa pagitan ng unyon at management ng isang pagawaan lamang. Ngunit dahil sa D.O. No. 40-2003, maaari nang humarap sa isang negosasyon ang bargaining representatives ng iba't ibang pagawaan sa kani-kanilang mga employer para sa sama-samang pakikipagtawaran. Ang ganitong uri ng pakikipagtawaran ay tinaguriang multi-employer bargaining at pinahihintulutan sa ilalim ng Section 5, Rule XVI ng DO No. 40. Tandaang pinapayagan ang ganitong bargaining kung kusang-loob sa lahat ng panig at mayroong nakasulat na kasunduan sa pagitan ng mga unyon at kanilang mga employer na sila ay pumapayag na humarap sa isang sama-samang pakikipagtawaran.

IKATLONG YUGTO: ANG BATAS SA CBA

1. Panahon Ng Pakikipagnegosasyon

Ang pinakamagandang kasanayan para sa mga employer at manggagawa ay ang mag-usap at makipagtawaran sa anumang panahon. Kung walang umiiral na CBA sa pagitan ng employer at mga manggagawa nito, may katungkulang makipagnegosasyon ang management matapos makapili ang mga manggagawa ng kanilang SEBA.

Kung may CBA na umiiral, ang negosasyon ukol sa economic provisions ay maaring gawin sa loob ng tatlong (3) taon. Ngunit ang pagkakakilanlan ng SEBA ay may terminong limang (5) taon at maari lamang pag-usapan sa loob ng freedom period o 60 araw bago ang pagka-paso o expiration date ng CBA.

2. Mga Hakbang sa Pakikipagnegosasyon

Ang katungkulan para makipagnegosasyon ay nagsisimula sa panahon ng pagkakaroon ng nakasulat na pasabi sa pamamagitan ng paghain ng SEBA ng mga panukala ng unyon sa kumpanya.

May kalayaan ang mga partido na magbalangkas ng susundin nilang mga alituntunin sa pakikipagnegosasyon. Magtatakda ang dalawang panig ng pagpupulong upang mapagkasunduan ang mga alituntuning ito, na inaasahang magpapadali ng proseso ng pagtalakay sa mga panukala at pakikipagnegosasyon. Titiyakin sa pagpupulong na ito kung sino ang mga kinatawan ng magkabilang panig at kung tuwing kailan at kung ilan ang pagpupulong na mangyayari.

IKATLONG YUGTO: ANG BATAS SA CBA



Tandaan: Kung walang dahilang tumanggi ang management na tumugon sa union proposal, maaaring ang union proposal na ang maging CBA sa pagitan nila. (General Milling Corporation v. Court of Appeals, 422 SCRA 514 [2004])



Tandaan: Karapatan ng unyon na mabigyan ng “financial statements” ng kompanya sa panahon ng negosasyon. Kinakailangan lamang na hingin ito sa pamamagitan ng sulat. Kung hindi pagbibigyan ng employer ang paghinging ito ng union, maaari itong sampahan ng kasong unfair labor practice (ULP). (Standard Chartered Bank Employees Union v. Confesor, 432 SCRA 308 [2004])

3. Ilang Patnubay sa Pakikipagnegosasyon

Halaw sa karanasan ng mga paralegal, may ilang patnubay na maaring tingnan ukol sa negosasyon o “pagnenego.”

Paghahanda

1. Pananaliksik at paglilikom ng mga datos ukol sa:
 - a. Kumpanya (pinansyal na kalagayan, mga kliyente, mgapabrika, atbp.)
 - b. Mga ibang CBA o kasunduan ng ibang pagawaan na nasa parehong industriya.
2. Pagsusuri ng nalikom na datos upang maging batayan ng mgakahilingan at panukala, hal., ang paglunsad ng survey upang malaman ang kagustuhan ng nakararaming manggagawa.
3. Alamin ang batas upang malaman ang pinakamababang mgakahilingan o panukala

IKATLONG YUGTO: ANG BATAS SA CBA

4. Paghahanda ng taktika at layunin sa negosasyon o bawat kahilingan:
 - a. Pagkakaroon ng regular na pulong ng mga nasa negotiation panel at/o mga piling opisyaes;
 - b. Pagpili sa kinatawan ng negotiation panel; (sino at ilan)
 - i. karaniwan, ito'y mga opisyaes o ibang manggagawa na sinang-ayunan ng nakararami sa pamamagitan ng isang resolusyon;
 - ii. piliin ang pangunahing tagapagsalita o negotiation leader ng mga manggagawa upang maging maayos ang talakayan
 - iii. huwag ipasa ang pagdedesisyon at pagtatrabaho sa iisang tao – tandaang ito ay sama-samang pagkilos;
 - iv. magkaroon ng paghahati ng trabaho.
 - c. Magtakda ng nais na pagkakasunud-sunod ng mga isyung tatalakayin, hal., pampulitika muna bago pangkabuhayan, magaan bago mabigat, atbp.
4. Alamin kung sino ang mga kinatawan ng management sa negosasyon, at alamin ang pagtingin ng may pagawaan sa mga kinatawan ng unyon at/o negotiation panel.

Pag-Upo Sa "Bargaining Table" (Negotiation Proper)

1. Unang sesyon (Pag-upo)
 - a. pagsasaayos ng ground rules o mga patakaran ng talakayan;
 - b. pagtiyak na ang mga kinatawan ng management ay may kakayahan at kapangyarihang magsalita o magdedesisyon para sa kumpanya; (Halimbawa: Presidente o general manager ng kumpanya o sinumang may kapangyarihang nakasaad sa isang board resolution)

IKATLONG YUGTO: ANG BATAS SA CBA

- c. pagtakda ng mga araw para sa susunod na negosasyon at ang tagal ng bawa't pag-upo;
 - d. pagtakda ng unang isyu na tatalakayin; (kalimita'y pampulitika o magagaang isyu ang nauuna)
 - e. paghingi ng panibagong cash flow statement;
 - f. pagtakda ng lugar ng negosasyon, kung iibahin;
 - g. paghingi ng bargaining leave sa management kung ang oras ng negosasyon ay oras ng trabaho.
2. Buod ng negosasyon - mga sunod na negosasyon
- a. huwag bigyang diin ang mga pagkamakaalituntunin (technicalities) o legalidad kung hindi makatutulong sa posisyon;
 - b. ang deadlock o hindi pagkakasundo sa mga isyu o mga probisyon sa negosasyon ay isa sa mga kadahilanan ng isang ligal na welga; (ayon sa takdang hakbang para dito)
 - c. maging mulat sa damdamin:
 - i. tantyahin kung kailan nararapat maging mapusok o mahinahon;
 - ii. paghandaang ipaglaban ang mga probisyong madali lamang ipagkasundo pati na rin yung mga non-negotiable.
 - d. maging mulat sa pananalita:
 - i. maging malinaw at tuwiran;
 - ii. iwasan ang panlalait; (nawawala ang tunay na mga isyu)
 - iii. maging pasensyoso ayon sa hinihingi ng panahon.
 - e. sa paggigiit, bigyan ng dahilan o argumento ang bawat probisyon o isyu, lalo na yung hindi sinasang-ayunan ng management;

IKATLONG YUGTO: ANG BATAS SA CBA

- f. huwag sumang-ayon kung hindi sigurado sa implikasyon nito;
- g. laging ikulong ang usapin sa isyu o probisyon na pinagkasunduang tatalakayin;
- h. kung kinakailangan, humingi ng recess o pansamantalang pagtigil; (Halimbawa: mainit na ang usapan, kailangang mag-usap ang negotiation panel nang pansarili)
- i. matapos ang bawat sesyon, magkaroon ng pagtatasa - suriin ang mga lakas at kahinaan ng panel;
- j. ipaabot sa mga kasapi o kapwa manggagawa ang nangyayari sa negosasyon; (maaaring maglathala ng pamphlet o polyetos para dito)
- k. bantayan ang minutes o tala ng negosasyon:
 - i. bawat panig ay kumuha ng tala;
 - ii. ang opisyal na katitikan ng nahuling pulong ay kalimita'y pipirmahan ng bawat panig;
 - iii. basahing maigi ang opisyal na tala upang masiguro na walang pagdagdag, pagbawas o anumang pagbabago sa pinag-usapan at ihambing ito sa sariling tala.
- l. gamitin ang datos na nalikom ukol sa ibang kumpanya upang ipakita ang katayuan ng industriya o lugar ng pagawaan; (lalo na kung mas mababa ang ibinibigay na sahod ng management)
- m. kung makabubuti sa unyon at kinakailangan, magsagawa ng sama-samang pagkilos;
- n. asahan na mabagal at mababa ang mga tugon ng management sa mga panukala ng unyon;

IKATLONG YUGTO: ANG BATAS SA CBA

4. Ilang Taktika ng Management

Mahalagang paghandaan ang ilang gawain ng management sa proseso ng negosasyon. Ilang lamang ang mga sumusunod:

1. Maaaring imbestigahan ang mga nasa negotiation panel o ang mga opisyaes ng unyon;
2. Pagdagdag o pagbawas ng ilang bagay sa opisyal na katitikan (minutes) ng pagpupulong;
3. Panghaharas sa mga negotiation panel ng unyon;
4. Hindi pagbibigay ng tunay na katayuang pampinansyal ng kumpanya;
5. Pagpapadala ng maka-management na manggagawa sa mga pulong ng unyon (mga spy);
6. Sa loob ng cooling-off period o 30 araw bago magwelga, paglalabas ng mga gamit, makinarya, produkto, raw materials, atbp.

B. Collective Bargaining Agreement

Ang CBA ay kasunduan ng management at ng mga manggagawa nito. Ang mga probisyon nito ang batas sa pagitan ng bawat partido kaya't dapat sundin ang mga ito. Magandang kilalanin ang mga probisyon ng CBA.

Mga Karaniwang Probisyon Ng CBA

1. Pangkabuhatan (Economic) - ukol sa sahod at iba pang benepisyo:
 - a. taas ng sahod sa bawat taon ng pag-iral ng kasunduan
 - b. dami ng araw, uri, at halaga ng leaves (gaya ng sick leave, vacation leave, emergency leave, maternity leave, paternity leave, union leave, atbp.)

IKATLONG YUGTO: ANG BATAS SA CBA

- c. iba pang benepisyo:
 - uniporme
 - insentibo ayon sa paggawa
 - halaga ng 13th month pay
 - iskursiyon
 - opisina ng unyon at paraan ng paggamit nito
 - palaro
 - bahagi ng tubo na nauukol sa manggagawa o unyon
 - allowance sa pamasahé, pagkain, atbp.
 - insurance
 - abuloy sa namatayan
 - longevity pay - batay sa tagal sa pinagtatrabahuhan
 - benepisyo sa pagkakatanggal sa trabaho
- 2. Pampulitika - ukol sa karapatan at kapangyarihan ng bawat panig
 - a. Pambungad (preambulatory clause)
 - b. Mga panig sa kasunduan (party clause)
 - c. Pagkilala sa unyon (union recognition): Maaari itong hindi ilagay dahil sa pamamagitan ng negosasyon at pirmahan, ipinapahiwatig na kinikilala ang unyon
 - d. Sakop ng bargaining unit: kalimita'y hindi kasama ang manggagawa sa opisina, mga casual, at security guards, subalit maaaring igiit ang kanilang pagsali basta may employer-employee relationship
 - e. Kasiguraduhan o katiwasayan sa trabaho (security of tenure)

IKATLONG YUGTO: ANG BATAS SA CBA

f. Kasiguraduhan ng unyon (union security)

- closed shop: bago tanggapin ang manggagawa sa pagawaan, dapat muna siyang sumapi sa kinatawang unyon
- union shop: sa loob ng takdang panahon mula sa pagkabisa ng CBA, o mula sa pagiging regular, dapat nang sumapi ang mga manggagawa sa bargaining unyon
- maintenance of membership: hindi kailangang sumapi sa bargaining union ngunit lahat ng sumapi na ay dapat manatiling kasapi kundi ay maaari silang tanggalin sa trabaho

Ang union security clause ay hindi maaaring makaapekto sa mga kasapi na ng ibang unyon. Hindi maaaring piliting sumali sa unyon ang taong pinagbabawalan ng kaniyang pananampalataya o relihiyon. Kahit na hindi alam ng manggagawa ang union security clause, maaari pa rin siyang tanggalin kung siya ay lumabag sa napagkasunduan. Kahit na wala sa kasunduan o walang nakasulat sa awtorisasyon ng manggagawa na kaltasan ang sahod para sa agency fee, ito ay paiiralin.

g. Mga kapangyarihan ng employer, kasama dito ang pagtatanggal, pagdidisiplina, paglilip, at dami o paggawa ng trabaho, oras ng paghahalinhan sa trabaho (shifts), at araw ng trabaho

h. Patakaran sa pagsasara, paglilipat, at pagtatanggal

j. Hindi pagwelga o pag-lock-out habang nasa proseso ng pakikipagtawaran

k. Pagbibigay ng kapangyarihan (authority) sa employer na kumaltas mula sa sahod ng mga kasapi ng kinatawang unyon bilang butaw (check-off) o pagkaltas sa di kasapi ng unyon (agency fee)

IKATLONG YUGTO: ANG BATAS SA CBA

l. Pagiging ganap ng kasunduan

m. Pagkakahiwalay ng probisyon ng kasunduan sa panahong idedeklara ng batas na ang iba rito ay walang bisa (separability clause)

“No Strike No Lock Out Clause”: Hindi maaaring magwelga ang unyon at hindi maaaring mag-lock-out ang employer maliban kung ang sanhi ng welga ay ULP. Kung “economic” ang kalikasan ng strike o lock-out, hadlang ang “no strike no lock out clause” sa anumang welga o lockout.

“Economic Strike”: Ang economic strike ay pagwewelga upang humingi ng pagtaas ng sahod o iba pang benepisyo na hindi iginagawad ng batas.

IKATLONG YUGTO: UNFAIR LABOR PRACTICE

Isa sa mga batayang karapatan ng mga manggagawa sa Saligang Batas ay ang karapatang mag-organisa at magbuo ng unyon. Dahil kinikilala ito bilang batayan na karapatan, ang mga kilos, o gawain na pumipigil sa pagpapatupad ng karapatang mag-organisa o bumuo ng unyon ay itinuturing na unfair labor practice o ULP. Gayunman, may dalawang elemento na tinitingnan sa pagtukoy kung may ginawang ULP sa isang kaso:

- a. May employer-employee relationship na umiiral sa pagitan ng dalawang magkatunggaling panig at
- b. Ang tinutukoy na akto, kilos, o gawain ay maituturing na ULP sa Article 259 at 260 ng Labor Code.

Bagama't kadalasan ang employer ang pinagbibintangan na gumagawa ng ULP, nabibilang sa Article 260 ng Labor Code ang mga ULP na nagagawa naman ng unyon.

Nguni't hindi kailangang rehistrado ang unyon para magreklamo ito ng ULP laban sa employer.

Maaaring ituring na ULP ang pananakot ng employer o pakikialam sa karapatang mag-organisa ng mga manggagagawa kahit sa panahon ng pag-oorganisa pa lamang at hindi pa rehistrado ang unyon sa DOLE. Mapapansin pa ngang sa Article 258 (f), ang diskriminasyon laban sa manggagawang magbibigay testimonya sa ilalim ng Labor Code ay tinuturing na ULP.

Ito ay kahit walang rehistradong unyon sa sitwasyong naturan.



IKATLONG YUGTO: UNFAIR LABOR PRACTICE

A. ULP ng Employer

Ayon sa Article 259 ng Labor Code, labag sa batas na gawin ang mga sumusunod:

- a. pakikialam, pagkitil, o pamimilit laban sa karapatan ng manggagawa na mag-organisa
- b. pagpilit sa sinumang manggagawa na sumapi sa isang unyon bilang kondisyon sa pagtanggap sa trabaho o pagpilit na umalis sa unyon bilang kondisyon sa pananatili sa trabaho
- c. pangongontrata ng serbisyo o trabaho na ginagampanan ng mga unyonista kung ito ay makakapigil o makakasagabal sa karapatan nilang mag-organisa
- d. pagtatag, pagimpluwensiya, pagtulong sa pagtatag, o pamamahala ng anumang unyon, pati na rin ang pagbibigay ng tulong pinansiyal o anumang suporta sa organisasyon, mga opisyaless nito o miyembro
- e. pagkiling sa ilang piling manggagawa o unyon ukol sa pasahod, oras ng pagtatrabaho, at iba pang kondisyon sa trabaho para hindi maakit ang mga tao na sumapi sa unyon

Nguni't hindi pinipigilan ang employer at ang unyon na gawing kondisyon sa pagtatrabaho ang pagiging miyembro sa isang kinikilalang bargaining agent, maliban na lang ang mga empleyado na kasapi na ng ibang unyon sa panahong napirmahan ang CBA. Maaaring patawan ng butaw ang mga empleyado ng bargaining unit na hindi kasapi ng unyon kung ang mga hindi kasaping ito ay tatanggap ng benepisyo na nakapaloob sa CBA. Ang otorisasyon ng indibidwal na manggagawa na binabanggit sa Article 250 (o) ng Labor Code ay hindi mag-a-apply sa mga hindi-kasapi ng unyon.

IKATLONG YUGTO: UNFAIR LABOR PRACTICE

- f. diskriminasyon at pagtanggag ng empleyado dahil nakapagbigay ito o magbibigay pa lamang ng testimonya sa ilalim ng Labor Code;
- g. ang paglabag sa katungkulan na makipagtawaran ng sama-sama ayon sa Labor Code;
- h. ang magbayad ng negotiation o attorney's fees sa unyon, mga opisyaes o ahente nito bilang bahagi ng anumang kasunduan sa loob ng sama-samang pakikipagtawaran o anumang labor dispute; o
- i. ang paglabag ng CBA.

Tandaan na ang paglabag sa CBA ay tinuturing na ULP kung ito ay malubha at kung patungkol sa mga probisyong pangkabuhayan (economic).

Mga halimbawa ng pakikialam, paninikil, o pamimilit sa karapatan ng empleyado mag-organisa ayon sa ilang sitwasyong hinarap na sa Korte Suprema:

1. Pagtanggag o pananakot sa manggagawa dahil sa kaniyang gawain sa pagbuo ng unyon gaya ng pag-anyaya sa ibang manggagawa o pag rehistro ng unyon. [Article 259 (a)] Ang pagkakaloob ng dagdag na pribilehiyo sa mga kasapi ng isang unyon upang paboran ito sa certification election ay ULP. [Art 259 (d)]

Tandaang ang pagtatag ng company union ay maituturing na ULP. Ang company union ay isang samahan sa paggawa na binuo, itinatag, o pinapangasiwaan ng employer. Maaaring walang direktang kontrol ang employer sa unyon na ito pero malinaw na nabubuhay ito dahil sa tulong, pagalalay, at proteksyon ng employer.

Tandaan na sa usaping pag-uunyon, walang dapat gampanan na papel ang employer. Sa ilalim ng batas, ang employer ay bystander lamang at hindi dapat humadlang o kaya ay tumulong sa unyon.

IKATLONG YUGTO: UNFAIR LABOR PRACTICE

2. ULP din ang kasunduan kung saan ginawang kondisyon sa pagtatrabaho na ang isang manggagawa ay huwag sumali sa unyon o magtangkang bumuo ng unyon habang sila'y nagtatrabaho sa kompanya. Ito ay tinaguriang “yellow dog contract.” Ang karaniwang yellow-dog contract ay binubuo ng sumusunod na stipulasyon:
 - a. pahayag ng empleyado na hindi siya miyembro ng anumang unyon;
 - b. pangako na hindi siya sasali ng unyon; at
 - c. pangako na kung sasali siya ng unyon ay kusa siyang magbibitiw sa tungkulin.
3. Matapos ma-deadlock ang negosasyon para sa CBA, tinangka ng employer pahinain ang unyon sa pamamagitan ng pagsasara ng pagawaan, lalo na kung ito ay magbubukas muli makalipas ang isang taon. Makikita sa pagsasara at pagbubukas muli ng employer ang intensyon nitong pahinain lamang ang samahan ng mga manggagawa. Ito ay ULP.

Sa usaping pagsasara, kahit na itinuturing na sakop ng management prerogative ang pagsasara ng kompanya, ang masamang intensyon (bad faith) ng employer ay maaring ipakita upang patunayan ang ULP.

May ULP ding ginawa ang employer sa sitwasyong nagtatag siya ng “runaway shop.” Ang runaway shop ay tawag sa isang kompanyang inilipat ng employer sa ibang lugar upang makaiwas sa unyon o paboran ang ilang manggagawa na hindi unyonista.

IKATLONG YUGTO: UNFAIR LABOR PRACTICE

4. May ilang pagkakaton kung saan ang matinding pag-uusisa sa mga manggagawa tungkol sa pag-uunyon nila ay ULP dahil nasasagkaan nito ang kalayaang magpasya ng empleyado kung mag oorganisa ng unyon o hindi.
5. Kapag nag-alok ang mga manggagawang nagwelga na bumalik na sa trabaho nang walang kundisyon, ULP ang pagtanggig ng employer na tanggapin sila sa trabaho.



Tandaan: Kadalasan, hindi maituturing na ULP ang pangongontrata ng trabaho sa subcontractor. Kinikilala ito na bahagi ng management prerogative basta maipakita na ito ay legal sub-contracting sa ilalim ng Labor Code. Nguni't nakasaad sa Article 259 (c) na ULP ang sub-contracting kung ito ay patungkol sa trabahong ginagampanan ng mga unyonista at kung ito ay makakapigil o makakasagabal sa karapatan nilang mag-organisa.

Para sa paralegal, mahalagang makalap ang mga kakailanganing ebidensiya gaya ng:

1. Bilang at pangalan ng mga manggagawang kinuha sa pamamagitan ng employer.
2. Pangalan at rehistrasyon (o kawalan ng rehistrasyon) ng sub-contractor.
3. Kung mayron, probisyon sa CBA na nagbabawal ng pangongotrata ng mga trabahong sakop ng collective bargaining unit.

IKATLONG YUGTO: UNFAIR LABOR PRACTICE

Union Security Clause: Pinahihintulutang Diskriminasyon

Pinapayagan ng batas ang mga partido sa isang CBA na magkaroon ng kasunduan kung saan ginagawang kondisyon sa pagtatrabaho sa loob ng kompanya na ang empleyado ay maging miyembro ng kinikilalang bargaining agent, maliban na lang sa mga empleyado na miyembro na ng ibang unyon sa panahon na pinirmahan ang CBA.

Dagdag dito, hindi maaaring pilitin ang isang manggagawa na sumapi sa unyon kung siya ay tumanggi dahil sa kaniyang pananampalataya. Ito ay kahit na closed-shop agreement pa ang kasunduan sa pagitan ng management at ng unyon. Mas binibigyan ng bigat ang kalayaan sa pananampalataya kaysa sa karapatan mag-organisa ng manggagawa.

Mga ilang karaniwang uri ng union security clause:

- a. Closed-shop agreement:** Ito ay kasunduan kung saan pumapayag ang employer na hindi kumuha ng sinumang empleyado na hindi miyembro ng bargaining agent, at kung natanggap ang manggagawa, kinakailangan manatili siyang miyembro ng unyon. Kung maalis siya sa unyon, maaring hingin ng unyon ang kaniyang pagkakatanggal sa trabaho.

Kailangang alalahanin na sakop ng closed-shop agreement pati ang mga empleyadong hindi miyembro ng anumang unyon sa panahong napirmahan ang CBA at kung hindi sila sasali, puwede itong maging dahilan sa pagkakatanggal sa trabaho. Ang hindi lang sakop ay ang mga empleyado na miyembro na ng ibang unyon sa panahon napirmahan ang kontrata.

IKATLONG YUGTO: UNFAIR LABOR PRACTICE

- b. Union shop provision:** Sa kasunduang ito, malaya ang employer na tumanggap ng sinuman. Ngunit oras na matanggap sa kompanya ang empleyado, kinakailangan na sumali siya sa unyon bilang kondisyon ng patuloy na pagtatrabaho sa kompanya.
- c. Maintenance of membership provision:** Ayon sa maintenance of membership provision, kinakailangang manatiling kasapi sa bargaining agent ang manggagawa para sa patuloy siyang maaring maging empleyado. Hindi sakop ng probisyong ito ang empleyado na hindi miyembro ng unyon sa panahon na pinirmahan ang CBA at mga empleyado na tatanggapin ng kompanya bilang bagong empleyado. Mapapailalim ang mga ito sa maintenance of membership provision kung kusa silang sasali sa unyon matapos tanggapi sa trabaho.

Sa pangkalahatan, kung hiningi ng unyon na matanggal ang isang manggagawa base sa isang balidong union security clause, ang magaganap na pagtatanggal ay hindi maituturing na ULP. Nguni't kailangan pa rin sundin ang due process sa pagtanggal ng manggagawa, kahit ito pa ay alinsunod sa union security clause. Hindi sapat na pagbatayan lamang ng employer ang sertipikasyon mula sa unyon na nasunod ang due process. Kung walang ginawang hearing ang employer, maaari itong sampahan ng kaso na ULP.



Tandaan: Kailangan malinaw na malinaw ang anumang probisyon patungkol sa union security clause lalo na sa aspeto ng poder ng unyong hingin ang pagkakatanggal ng manggagawa. Anumang duda o kalabuan sa union security clause ay uunawain na hindi maaring tanggalin ang manggagawa.

IKATLONG YUGTO: UNFAIR LABOR PRACTICE

B. Pananagutan sa ULP

Ang ULP ay maaaring magbunga ng kasong kriminal. Kailangan lang tandaan na bago ito maaaring isampa sa korte, kinaikailangan muna ng deklarasyon mula sa NLRC na ang employer ay gumawa ng ULP.

Bukod sa kasong kriminal, maaari ring magsampa ng notice of strike (NOS) ang isang unyon laban sa employer na gumawa ng ULP. Maaari ring magsampa ng kaso sa NLRC o idaan sa voluntary arbitration ang bintang na ULP.

Kailangan lang tandaan na hindi puwedeng sabay-sabay ang paggamit ng mga remedyong nabanggit. Kung ipagsasabay ito, maaaring pagbintangan ang unyon ng forum shopping, na ipinagbabawal ng batas. Halimbawa, kung nagsampa ng NOS ang unyon laban sa employer dahil sa reklamong ULP, hindi ito puwedeng sabay na magsampa ng kahalintulad na reklamo sa NLRC o voluntary arbitration, maliban na lang kung ang bagong kaso na isasampa ay patungkol sa ibang akto na ULP na hindi pa naidudulog sa anumang ahensiya sa labor.



Tandaan: Maaaring magsampa ng kasong ULP sa loob lamang ng isang (1) taon mula sa panahon na naganap ang insidente. Kailangan ding tandaan na kung magsasampa ng kasong ULP, kailangan isama sa asunto ang lahat ng akto o gawaing itinuturing na ULP ng unyon hanggang sa panahon na iyon. Hindi pinapayagan ng batas ang paghahati-hati ng mga kaso.

IKATLONG YUGTO: UNFAIR LABOR PRACTICE

C. ULP ng Unyon

Tulad ng employer, maaaring maging guilty ng ULP ang unyon kung mapatunayan ang sumusunod:

1. Pagpigil o pamimilit sa mga empleyado sa kanilang karapatang mag-organisa. Gayunpaman, malaya ang unyon na magtakda ng sariling patakaran patungkol sa pagtanggap at pananatili ng mga miyembro;
2. Ang pagtulong sa employer na kumiling sa ilang piling manggagawa;
3. Paglabag sa katungkulan na makipagtawaran nang samasama ayon sa Labor Code;
4. Pagpilit sa employer na magbayad para sa serbisyo na hindi nagampanan o magagampanan pa, pati na rin ang pagpilit na bayaran ang unyon ng negotiation fee;
5. Humingi o tumanggap ng negotiation o attorney's fees bilang bahagi ng anumang kasunduan sa loob ng CBA o anumang dispute at
6. Ang paglabag sa CBA.



Tandaan: Tulad ng employer, maaari ring sampahan ang unyon ng kasong kriminal sa anumang akto ng ULP nito.

IKATLONG YUGTO: SAMA-SAMANG PAGKILOS, WELGA, AT LOCKOUT

Para sa marami, ang lakas ng hanay manggagawa ay naipapamalas sa pamamagitan ng sama-samang pagkilos, kaya naman madalas ito gamitin upang makamit ang mithiin ng mga manggagawa. Mahalaga para sa paralegal na malaman ang mga pinahihintulutan at ipinagbabawal ng batas ukol sa mga sama-samang pagkilos – lalo na sa panahon ng welga – upang maging mabisa ang paggamit ng sama-samang pagkilos.

A. Sama-samang Pagkilos

Ito ang tawag sa mga pagkilos na isinasagawa nang hindi bababa sa dalawang manggagawa na ang layunin ay mabago ang mga kundisyon sa paggawa at makamit ang iba't-ibang mga benepisyo para mapaunlad ang kanilang kalagayan. Karaniwan, ang mga pagkilos na ito ay nakatuon sa may-ari ng pagawaan bilang pagpapahayag ng kolektibong saloobin ng mga manggagawa, nguni't maari rin itong gamitin sa usaping sangkot ang ibang grupo o indibidwal na nangangailangan ng pangungumbinse.

Ang mga karaniwang anyo ng sama-samang pagkilos ay ang sumusunod:

- a. demonstrasyon
- b. petisyon
- c. bukas na liham
- d. paglathala ng mga hinaing
- e. pangangampanya para sa mga miyembro
- f. boykot
- g. simbolikong pagpapahayag
- h. piket
- i. welga

IKATLONG YUGTO: SAMA-SAMANG PAGKILOS, WELGA, AT LOCKOUT

Ang mga sumusunod naman ilang sa mga maaaring maging layunin ng sama-samang pagkilos:

- a. mapabuti ang mga kundisyon sa trabaho
- b. magkaroon ng seguridad (katiwasayan) sa trabaho
- c. magkaroon ng seguridad ang unyon
- d. kilalanin ng management ang unyon
- e. makipagtawaran nang sama-sama (collective bargaining)

Ang mga sumusunod ay ang mga pagkakataon na hindi mapoprotektahan ng batas ang sama-samang pagkilos:

- a. mapabuti ang mga kundisyon sa trabaho
- b. magkaroon ng seguridad (katiwasayan) sa trabaho
- c. magkaroon ng seguridad ang unyon
- d. kilalanin ng management ang unyon
- e. makipagtawaran nang sama-sama (collective bargaining)

Nararapat na pag-aralan ang mga itinakda ng batas kaugnay sa sama-samang pagkilos ng manggagawa:

- a. Ang mga manggagawang nakilahok sa isang welga ay may karapatang bumalik sa kanilang dating puwesto o trabaho. Sa ganitong mga pangyayari, obligado ang may-ari ng pagawaan na ibalik sa dating puwesto ang mga manggagawang nagwelga lalo at walang kundisyon ang pagbalik-trabaho ng mga manggagawa.

IKATLONG YUGTO: SAMA-SAMANG PAGKILOS, WELGA, AT LOCKOUT

- b. Sa mga pangyayaring nagdaos ng sama-samang pagkilos ang mga manggagawa sa paniniwalang gumawa ng ULP ang may-ari ng pagawaan at sa kinalaunan ay napatunayang mali ang paniniwalang ito, protektado pa rin ang mga manggagawa sa ilalaim ng batas kapag ang kanilang taus-pusong paniniwala na may ULP nga ay may inuugatang ebidensiya o batayan.
- c. Kung ang sama-samang pagkilos ay inilunsad sa isang marahas na paraan, ito ay maaring labag na sa batas. Nguni't maari ring idahilan na ang karahasang naganap ay hindi bunga ng stratehiya ng unyon upang sabihing legal pa rin ang pagkilos nila.
- d. Ang mananagot sa karahasang naganap sa isang sama-samang pagkilos ay iyon lamang mismong gumawa, nagpahintulot, o nagpatibay sa naturang kilos na labag sa batas. Gayunpaman, sa isang welga na idineklarang ilegal dahil sa karahasan, ang kabuoan ng mga opisyaes ng unyon ay maaaring ituring na nawalan na ng trabaho matapos ang paggalang sa kanilang karapatan sa due process.
- e. Sa kabuuan, ang sama-samang pagkilos ay hindi maaring makapinsala o gumambala sa sinumang hindi sangkot sa usapin – mga innocent third party.

B. Ang Piket

Ito ay isang demonstrasyon ng mga manggagawa sa lugar ng nangangasiwa o malapit dito. Isa sa mga katangian nito ay ang pagkarga ng mga kartel na nagpapahayag ng mga hinaing ng mga manggagawa.

IKATLONG YUGTO: SAMA-SAMANG PAGKILOS, WELGA, AT LOCKOUT

Ang piket ay maaaring idaos kahit na saan, maliban lamang kung ito'y isang pribadong lugar o pinagbabawalan ng batas. Ang pagsagawa ng piket ay paggamit lamang ng karapatan ng mga manggagawa sa malayang pananalita o pagpapahayag at hindi maaring hadlangan kung walang sapat na kadahilanan.

Samakatuwid, maaring magpiket, may welga man o wala, sa harap ng pagawaan, sa mga lugar na pinag-lipatan ng produksiyon (runaway shop), o sa mga tindahang nagbebenta ng mga produkto ng kompanya.

Gayunpaman, kapag ang pagsagawa ng piket ay ginawa sa lugar maliban sa harap ng pagawaan, magandang kumuha ng permit mula sa pulis o sa lokal na pamahalaan upang makaiwas sa panganib. Sa mga pagkakataong idaraos ang piket sa isang lugar maliban sa pagawaan, mas makakatulong na humingi ng pahintulot ang unyon mula sa pulis o sa pamahalaang lokal na sumasaklaw sa naturang lugar.

C. Ang Welga

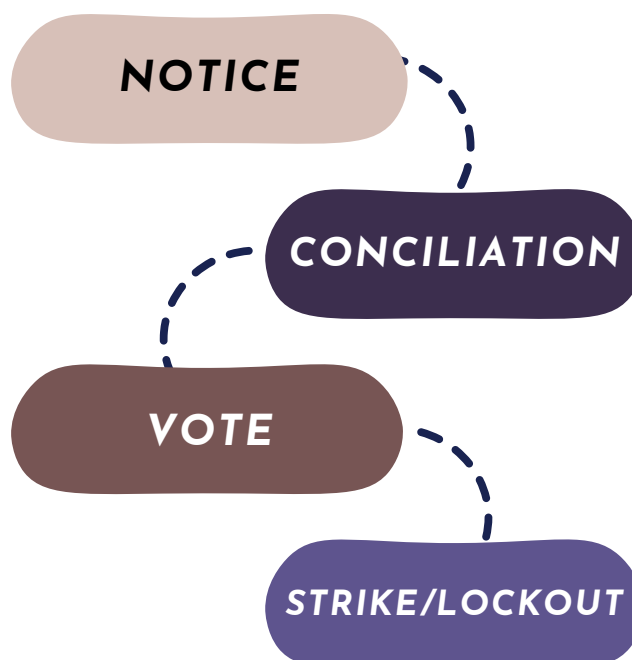
Ito ay ang pansamantalang paghinto ng trabaho sa pamamagitan ng sama-samang pagkilos ng mga manggagawa na nagmumula sa isang hidwaan sa loob ng pagawaan. Ang welga ay isang paraan ng pagpuwersa o pagpilit sa may-ari ng pagawaan na ibigay ang mga lehitimong kahilingan ng unyon.

Sa pagsasagawa ng piket, may paglalakad at demonstrasyon na nagaganap – kadalasan ay may pagsigaw. Hindi kailangan huminto sa pagtatrabaho ang mga manggagawa at maari itong gawin sa break time o pagkatapos ng trabaho.

Proseso sa Pagwewelga

Ang sumusunod ay mabilisang pagtingin sa mga hakbang sa proseso ng pagwewelga:

- a. Pagsampa ng Notice of Strike sa DOLE.
- b. Bago lumipas ang 15 o 30 araw (cooling-off period), magsasagawa ang National Conciliation and Mediation Board (NCMB) ng conciliation hearing para subukang ayusin ang tunggalian. Kung union busting ang ugat ng welga, walang cooling-off period, ngunit may 7-day strike ban pa rin.
- c. Kung walang kasunduang mangyari, maaring magsagawa ng strike vote pitong (7) araw bago matapos ang 15 o 30 araw na cooling-off period. Maari ring isagawa ito pagkatapos ng 15 o 30 araw na cooling-off period. Kailangang mayroong kinatawan ng DOLE habang isinasagawa ang strike vote. Maaari ring magkaroon ng kinatawan ang management sa isinasagawang strike vote.
- d. Isasagawa ang aktwal na strike/lock-out pitong (7) araw pagkatapos bigyan ang DOLE ng resulta ng strike/lock-out vote.



IKATLONG YUGTO: SAMA-SAMANG PAGKILOS, WELGA, AT LOCKOUT

Para sa wastong welga, kailangan tingnan ang 2 bagay: ang dahilan at ang proseso.

Dahilan

Dalawa lamang ang maaring maging dahilan ng welga:

- Unfair labor practice o di-makatarungan ang gawaing paggawa, at
- Deadlock in collective bargaining o di-pagkakasundo sa sama-samang pakikipagtawaran.

Hindi maaring magwelga dahil sa tunggaliang panloob ng unyon (intra-union conflict/controversy).

Hindi rin kinikilala ng batas ang sympathy strike o welgang gagawin ng mga manggagawang hindi napapabilang sa sangkot na bargaining unit at gusting magpakita ng suporta sa mga nagwewelga.

Proseso

Sang-ayon sa nakasaad sa itaas, may ilang yugto ang dadaanan bago maglunsad ng welga. Isa isahin natin ang mga ito:

1. Notice Of Strike Cooling-Off Period

Bago magwelga, kailangang magpadala ng “notice of strike” sa DOLE at kilalanin ang cooling-off period:

DAHILAN	PANAHON
ULP kung saan tinanggal nang walang sapat na dahilan ang hinalal na opisyaes ng unyon	Walang cooling-off period
Ibang klase ng ULP (maliban sa unang nabanggit).	15 araw bago magwelga
CBA DEADLOCK	30 araw bago magwelga

IKATLONG YUGTO: SAMA-SAMANG PAGKILOS, WELGA, AT LOCKOUT

Ang cooling-off period ay takdang panahon kung saan inaasahang maayos ang alitan bago tumuloy sa welga. Haharap ang mga partido sa isang conciliator-mediator ng NCMB na siyang magsasagawa ng mediation hearings.

Tandaan na hindi kailangan sundin ang cooling-off period kapag ang dahilan ng welga ay union-busting o pagbuwag sa unyon lalo na at may pagtanggag sa mga opisyaes ng unyon. Gayunpaman, mayroon pa ring pitong (7) araw na strike ban na kailangang sundin.

Ang mga sumusunod ang kailangang nakasulat sa notice of strike:

1. Pangalan at tanggapan ng kompanya/union
2. Industriya ng kompanya
3. Bilang ng empleyado sa bargaining unit
4. Bilang ng kasapi ng unyon
5. Kung ang dahilan ng welga ay bargaining deadlock:
 - a. Anu-ano ang mga isyu na hindi napagkasunduan,
 - b. Kasama rito ang mga proposal at counter-proposal ng unyon at ng kompanya, at
 - c. Nagpapatunay na humingi ang unyon ng usapan upang lutasin ang mga isyu na hindi mapagkasunduan.
6. Kung ang dahilan ng welga ay ULP, kailangan nakasulat ang gawaing itinuring na ULP at ang mga ginawang pagsubok upang maayos ang mga ito.
7. Ibang datos na makakatulong sa pagsasaayos ng tunggalian, katulad ng maikling pahayag at listahan ng lahat ng kaso ng unyon at management.

IKATLONG YUGTO: SAMA-SAMANG PAGKILOS, WELGA, AT LOCKOUT



Tandaan: Kapag hindi sumunod ang unyon sa mga rekitos ng batas, katulad ng pag file ng notice of strike, maaring ideklarang ilegal ang welga.



Tandaan: Ang sanhi ng welga ay hindi pa dapat naidulog sa ibang proseso ng batas gaya ng arbitration sa labor arbiter o voluntary arbitration. Kung ang parehong dahilan ay dinala sa higit sa isang proseso, ito ay maaring ituring na forum shopping na dahilan upang mabasura ang kaso.

2. Strike Vote

Kailangan magsagawa ang unyon ng strike vote kung saan pagbobotohan ng kasapiang ng unyon kung nais nilang ipagpatuloy ang welga. Kailangan sumang-ayon sa mga sumusunod na alintuntunin ang pagboto para sa welga:

- a. Isinagawa sa pamamagitan ng lihim na balota ang pagboto; at
- b. Majority (50% + 1) ng mga miyembro ng unyon ay bumoto para sa welga.

Kailangang may kinatawan ang DOLE sa paggawa ng strike vote. Sa ganang ito, magandang ipagbigay-alam sa DOLE na magsasagawa ng strike vote ang unyon para maaring pumunta ang kinatwan nito.

IKATLONG YUGTO: SAMA-SAMANG PAGKILOS, WELGA, AT LOCKOUT

Matapos idaos ang pagboto, kailangan ipadala sa DOLE ang resulta ng botohan ayon sa mga sumusunod na panahon:

DAHILAN	PANAHON
ULP	7 araw bago magwelga
Deadlock	7 araw bago magwelga
Pagtanggal ng opisyales na hinalal upang buwagin ang unyon	7 araw bago magwelga

3. Paraan ng Welga

Ipinagbabawal ng batas ang karahasan sa panahon ng welga. Maaring ideklarang iligal ang welga kung ito ay isinagawa sa pamamagitan ng karahasan.

Gayunpaman, upang masabi na ang welga ay iligal, ang karaniwang hinahanap na ang naganap na karahasan ay:

1. plinano ng unyon
2. may koordinasyon, o
3. kalat ang pangyayari

Ang mga sumusunod ay ang mga karapatan ng mga manggagawang nagwewelga:

- a. Karapatang matanggap muli sa trabaho kapag nagwakas na ang welga, o habang patuloy pa ang welga kapag ito'y hinihingi ng mga indibidwal na manggagawa.

IKATLONG YUGTO: SAMA-SAMANG PAGKILOS, WELGA, AT LOCKOUT

- b. Kung nabalik na ang mga manggagawa, hindi maaring magdiskrimina laban sa kanila ang kompanya dahil lamang sa kanilang pakikisangkot sa welga.
- c. Karapatang bumoboto sa certification election, maliban kung sila'y nagwelga dahil sa deadlock in CBA negotiations at sila'y pinalitan na ng permanenteng kapalit.
- d. Karapatan laban sa:
 - 1. Pagpasok o pag-eskort ng pulis o ng militar sa mga manggagawang papalit sa welgista, o
 - 2. Mga strike-breaker.

Replacement workers, scabs, o eskirol ang tawag sa mga manggagawang kinukuha ng kompanya bilang kapalit ng mga welgista. Ayon sa batas, hindi maaring palitan ang mga nagwewelgang manggagawa ng mga subcontracted na mga manggagawa.



Tampok na sitwasyon:

Sa isang CBA, nakasulat ang sumusunod na probisyon:

Article X - No Strike, No Lock Out

Section 1. The Union warrants, for the duration and/or life of this Agreement, that it shall not, nor follow its members to, engage in strike, or any concerted activity which will or may impair the operations, productions, and/or property of the Company for purposes hereof, the term "strike" shall of work, stoppage of work, interference, with work or receipt of materials or products, stoppage of any of the Company's work premises or sources of supplies, be it done singly or through concerted effort or activity.

Section 2. During the life of this Agreement, the Company agrees that it shall not engage in lock out against any or all of its employees covered by this Agreement.

Tanong: Sa ilalim ng ganitong probisyon, maari pa bang magwelga ang unyon?

Sagot: Maari pa ring magwelga ang unyon kung ang pinoprotesta ng unyon ay ang unfair labor practice ng kompanya. Hindi magiging balakid ang no-strike clause dahil ang ganitong probisyon ay mag-aapply lamang sa economic strike. Magiging mabisa lamang ang no-strike clause upang pigilin ang welga dahil sa hindi pagkakasundo sa sama-samang pakikipagtawaran (deadlock). Kapag ang welga ay base sa ULP ng employer, maituturing na una itong lumabag sa probisyong ito.

IKATLONG YUGTO: SAMA-SAMANG PAGKILOS, WELGA, AT LOCKOUT

Tanong: May karapatan ba ang mga manggagawang nagwelga na humingi ng suweldo para sa panahon ng welga (strike duration pay)?

Sagot: Wala, dahil sa alituntuning no work, no pay, maliban na lamang kung:

- a. ang welgista ay nagbigay ng paalam sa kompanya na nais niyang bumalik sa trabaho nang walang kundisyon ngunit hindi pa rin siya ibinalik ng employer nang walang sapat na dahilan. Sa ganitong pagkakataon, kailangang bayaran ang suweldo ng manggagawa mula noong nagbigay siya ng paalam; o
- b. ang kompanya ay may masamang intensyon o pinatagal nang walang sapat na dahilan ang pagbabalik sa trabaho ng mga welgista.

Tanong: Maari bang tanggalin sa trabaho ang mga manggagawang nagwelga?

Sagot: Hindi, maliban na lamang kung:

- a. sila'y gumawa ng ilegal na gawain habang may welga;
- b. opisyaes sila ng unyon at ilegal ang welga;
- c. sila ay opisyaes na lumahok sa ilegal na welga;
- d. hindi sila sumunod sa return-to-work order ng DOLE sa sitwasyong may assumption order na inisyu ang Secretary of Labor.

Tandaang sa lahat nang sitwasyong ito, kailangan pa rin galangin ang karapatan ng mga manggagawa sa due process bago maaring magpataw na anumang parusa sa manggagawa.

Tanong: Kailan nagiging ilegal ang welga?

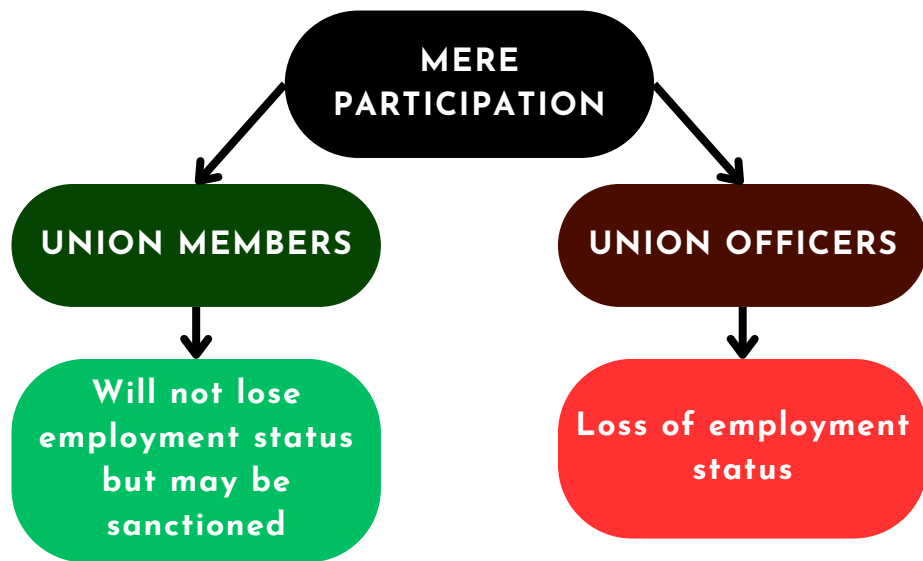
Sagot:

1. Kapag hindi ayon sa batas ang pag-file ng notice of strike.
2. Kapag dinaos ang welga bago lumipas ang cooling-off period.
3. Kapag dinaos ang welga bago lumipas ang 7 araw na strike ban.
4. Kapag nag-utos ng return-to-work ang DOLE at sinuway ito ng mga welgista.
5. Kapag gumamit ng dahas, pananakot, o pamumuwersa ang mga nagwewelga. Subali't kapag hindi laganap ang karahasan, maaaring maging iligal lamang ang akto, hindi ang buong welga. Ang mga sumusunod ay ang mga ipinagbabawal ng batas paggawa sa welga:
 - a. Pagharang sa pasukan at labasan/kalyeng pampubliko
 - b. Indibidwal na gawaing marahas o pamumuwersa.
6. Kapag nagwelga habang may no-strike/no lock-out clause sa CBA, maliban kung gumawa muna ng ULP ang kompanya.

Tanong: Ano ang maaring bunga ng isang ilegal na welga?

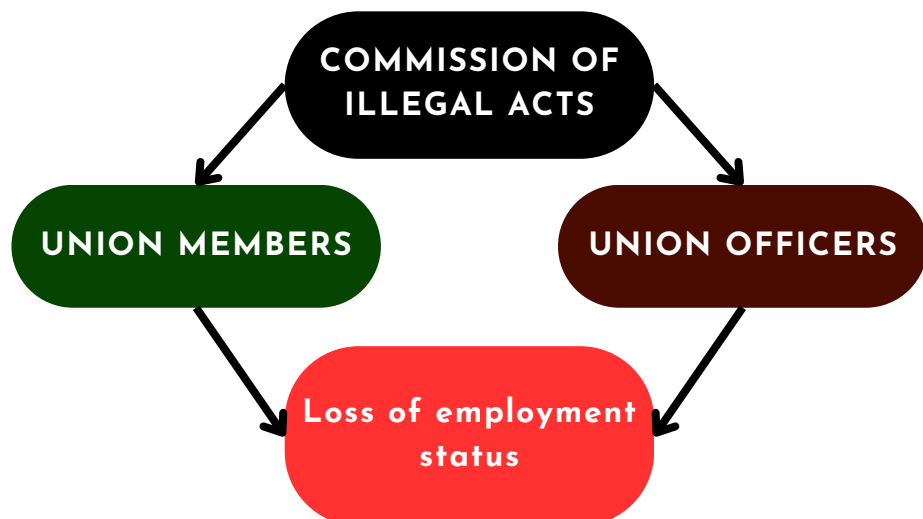
Sagot: Ang resulta ng iligal na welga sa manggagawang walang ginawang iligal ay nakasalalay kung siya ay opisyal ng unyon o kasapi lamang nito.

IKATLONG YUGTO: SAMA-SAMANG PAGKILOS, WELGA, AT LOCKOUT



Matapos galangin ang due process, lahat ng opisyaes ng unyon na sadyang nakilahoksa iligal na welga o gumawa ng iligal na kilos habang isinasagawa ang welga (ligal man o hindi) ay maaaring mawalan ng trabaho.

Sa manggagawa naman na gumawa ng iligal na bagay, siya ay maaaring tanggalin sa trabaho siya man ay opisyaes o kasapi lamang ng unyon.



Dagdag sa posibilidad na matanggal ang manggagawa sa trabaho, sa sitwasyong iligal ang welga, maaari ring humingi ng danyos mula sa unyon ang kompanya.

IKATLONG YUGTO: SAMA-SAMANG PAGKILOS, WELGA, AT LOCKOUT

Tanong: Ano ang improved offer balloting?

Sagot: Sa loob ng trentang (30) araw mula sa simula ng welgang naka-ugat sa deadlock, maaring maghain ng pinagandang alok ang employer sa mga manggagawa. Sa ganitong pangyayari, magdaraos ng botohan ang DOLE upang tingnan kung tinatanggap ng unyon ang pinagandang alok ng management. Kung tanggap nga ito ng hindi bababa sa majority ng unyon, maaari nang itigil ang welga at maari nang bumalik sa trabaho ang mga welgista.

Tanong: Maari bang makialam ang mga pulis sa piket?

Sagot: Hindi, maliban na lang kung kailangan sila upang mapanatili ang kapayapaan at kaayusan, pagpapatupad ng mga kautusan ng awtoridad, at pagsasagawa ng mga tungkulin nila sa ilalim ng batas.

1. Kailangang suot nila ang kanilang uniporme na may karampatang nameplate.
2. Hindi sila dapat pumanig sa alinmang partido sa tunggalian.
3. Hindi sila maaaring tumanggap ng imbitasyon mula sa management o unyon.

Ayon sa pinagsamang Guidelines ng ilang ahensiya ng pamahalaan, kailangan ang sumusunod para makialam ang pulis sa sitwasyon ng welga:

1. May nakasulat na request ang DOLE para sa kanilang tulong; o
2. May krimen na naganap o ginagawa o gagawin pa lamang at may ginawang kilos na magpapakita nito.
3. Kailangan sila magpakita ng maximum tolerance, maging magalang at di dapat pumanig sa sinumang partido.

Tanong: Gaano kalayo dapat ang pulis sa lugar ng piket?

Sagot: Dapat silang pumosisyon nang hindi lalapit ng 50 metro mula sa picket line. Subali't kapag mayroong daanang publiko sa loob ng 50 metro mula sa picket line, maaari silang pumosisyon sa daanang iyon upang siguraduhin ang maluwag na pagdaan ng mga sasakyan.



Tandaan: Bago magwelga o kapag nagsimula na ito, maaaring mangyari ang ilan sa mga sumusunod:

- a. Dadalhin sa compulsory o voluntary arbitration ang kaso;
- b. Pag-isyu ng “assumption of jurisdiction order” ng Pangulo ng Pilipinas o Secretary of Labor sa kaso kapag ang pagawaan ay kabilang sa mga industriyang kailangang-kailangan ng pambansang kapakanan.
- c. Tinanggap ng unyon ang alok ng management sa improved offer balloting

Kapag mangyari ang isa sa mga ito, maglalabas ng return-to-work order ang DOLE. Sa ganitong pagkakataon, kailangang bumalik sa trabaho ang mga nagwewelgang manggagawa. Maaaring maging ilegal ang welga kung hindi susunod ang mga nagwewelgang manggagawa.

D. Ang Lockout

Ito ang pansamantalang pagtanggì ng employer na magbigay ng trabaho dahil sa labor dispute.

Sakop nito ang pagbabawal sa pagpasok ng mga miyembro ng unyon, hindi pagtanggap sa mga welgistang nais bumalik sa trabaho (nang walang kundisyon) at ang huwad na pagsasara o shutdown ng kompanya. Subali't kapag ang mga ito ay ginawa dahil sa lehitimong pangangailangan ng negosyo, sa mga hidwaang pampagawaan, ang mga sandata ng manggagawa ay ang welga at ang piket. Ang sandata naman ng employer ay ang lockout.

Katulad sa welga, ang mga rekisitos ang lock-out ay ang mga sumusunod:

Dahilan

- a. ULP ng unyon
- b. Deadlock sa CBA negotiations

Notice of Lockout at Cooling-off Period

DAHILAN	PANAHON
ULP	15 araw bago mag strike
Deadlock	30 araw bago mag lock-out

Dapat ay hindi pa naipapadala sa arbitrator (Med-Arbiter, Voluntary o Compulsory Arbitration, o Labor Arbiter) ang kaso para sa nasabing dahilan.

Lockout Vote

Ito ay botong makukuha hindi bababa sa majority ng board of directors ng kompanya (kung iisa ang may-ari, hindi ito kailangan). Ang resulta ng pagboto ay kailangang isumite sa DOLE, pitong araw bago mag-lock-out.

Ang sumusunod ang mga epekto ng isang ilegal na lock-out sa employer:

- a. Maaaring utusan sila ng DOLE na magbukas muli at tanggapin ang lahat ng manggagawa.
- b. Kailangang bayaran ang suweldo ng mga manggagawa para sa buong panahon ng lock-out.
- c. Maaaring humingi ng danyos mula sa management.

E. *Assumption of Jurisdiction*

Maaring gamiting ng pangulo ng Pilipinas o ng Secretary of Labor ang “assumption of jurisdiction” kapag ang nagwelga ay mga manggagawa sa ospital, clinic o medical institutions, o pagawaan na sa tingin ng pangulo o Secretary ay kabilang sa mga industriyang kailangang-kailangan ng pambansang kapakanan.

Kapag ang Secretary of Labor ay nag-assume ng jurisdiction sa isang welga sa isang economic strike, kadalasang uutusan ang mga partido na magsumite ng kanilang position paper. Kung ito naman ay isang ULP strike, kadalasang sesertipikahan ang naturang kaso at idudulog sa National Labor Relations Commission (NLRC). Sa ganitong pangyayari, ang NLRC na ang magdedesisyon sa labor dispute.

IKATLONG YUGTO: SAMA-SAMANG PAGKILOS, WELGA, AT LOCKOUT

Ang sumusunod ang mga epekto ng pag-assume ng jurisdiction ng Secretary of Labor:

1. Agarang pagbalik sa trabaho ng mga nagwelgang manggagawa;
2. Pagtanggap ng employer sa lahat ng mga manggagawang nagwelga sa kanilang dating posisyon. Maging ang mga manggagawa na hindi kabilang sa collective bargaining unit (CBU), kagaya ng confidential employees, ay maaring ipag-utos ng Secretary of Labor sa management na ibalik sa kanilang trabaho.

May ilang kompanya na imbes na ibalik sa dating trabaho ang mga nagwelga na manggagawa ay binabayaran na lang ang kanilang sahod at hindi na ibinabalik sa trabaho. Ito ang tinatawag na payroll reinstatement. Sa kaso ng Manila Diamond Employees' Union v CA, G.R. No. 140518, December 16, 2004, nilinaw ng Korte Suprema na dapat ipatupad ang actual reinstatement at hindi maaari ang payroll reinstatement maliban lamang sa mga paaralan.

3. Reinstatement ng mga manggagawang tinanggal pagkatapos ng welga (Philippine Long Distance Telephone Co., Inc. v Manggagawa ng Komunikasyon sa Pilipinas, G.R. No. 162783, July 14, 2005).

Ang sinumang manggagawa na hindi sumunod sa return to work order sa sitwasyong nag-isyu na ng assumption order ay hindi makakatanggap ng sahod at maaring matanggal sa kanyang trabaho, maliban kung ang hindi pagsunod sa return-to-work order ay kagagawan ng employer.

IKATLONG YUGTO: MGA PUWANG SA PAKIKILAHOK

Ang mga samahang paggawa o labor organizations ay binibigyan din ng pagkakataon na makilahok sa pagbuo at pagbalangkas ng mga batas na umiiral at sumasaklaw sa paggawa. Makikita sa sistema ng pamamahala sa Pilipinas na binibigyan ng batas ang mga mamamayan ng pagkakataong makilahok at makialam sa pamamahala.

A. Pakikilahok sa Tripartism

Tripartism ang tawag sa proseso ng pagkonsulta sa larangan ng batas sa paggawa na kinabibilangan ng mga kinatawan ng tatlong panig: (1) ang gobyerno, (2) ang sektor ng mga manggagawa, at (3) ang sektor ng mga employer.

Nakasaad sa Labor Code na ang tripartism ay isang state policy, at inaatasan ang mga namamahala sa batas sa paggawa na tiyakin ang pakikilahok ng mga manggagawa at ng mga employer sa pagbalangkas ng mga batas o patakarang sasaklaw sa kanila.

Sang-ayon sa Republic Act No. 10395, itinatag sa pambansang antas ang National Industrial Tripartite Council (NTIPC) na pinamumunuan ng Secretary of Labor and Employment at binubuo ng tig-dalawampung (20) kinatawan mula sa sektor ng manggagawa at mula sa sektor ng mga employer. Iniutos din ng batas ang pagtatag ng Tripartite Industrial Peace Councils (TIPC) sa pang-rehiyon na antas at sa pang-industriyang antas. Ang mga TIPC na ito ang magsisilbing kapulungan para sa tripartite consultation.

IKATLONG YUGTO: MGA PUWANG SA PAKIKILAHOK

Ang mga tungkulin ng mga TIPC ay ang mga sumusunod:

1. Subaybayan ang pagpapatupad at pagsunod ng mga kinauukulang sektor sa mga batas at polisiya ukol sa tripartism, kabilang na ang mga internasyonal na deklarasyon at kasunduan
2. Makilahok sa mga pagpupulong sa pambansa, pang-rehiyon, o pang-industriyang antas na maaaring ipatawag ng pangulo ng Pilipinas o ng Secretary of Labor and Employment
3. Suriin ang mga umiiral na patakaran sa paggawa, pang-ekonomiya, at panlipunan at suriin ang mga ito kaugnay ng kalagayang pangdaigdig
4. Magbalangkas ng mga pananaw, rekomendasyon, at mungkahi sa mga isyu sa paggawa, isyung pang-ekonomiya, at isyung panglipunan, kabilang ang mga posisyon ng tripartite sa mga panukalang-batas, para isumite sa Pangulo ng Pilipinas o sa Kongreso
5. Bigyan ng payo ang Secretary of Labor and Employment sa pagbalangkas o pagpapatupad ng mga patakaran o batas na nakakaapekto sa paggawa at trabaho
6. Magsilbi bilang kapulungan o mekanismo para sa pagsasagawa ng mga joint programs sa pagitan ng gobyerno, mga manggagawa, at mga employer tungo sa pagpapadaloy ng kanilang ugnayan at
7. Magpatibay ng sarili nitong programa ng mga aktibidad at tuntunin na naaayon sa mga tungkulin nito.

IKATLONG YUGTO: MGA PUWANG SA PAKIKILAHOK

B. Pakikilahok sa Lehilasyon

Ang sangay ng gobyerno na naatasan ng Saligang Batas na magbalangkas ng mga batas na umiiral sa Pilipinas ay ang lehislatura (legislative), at binibigyan ng pagkakataon ang mga mamamayan at ang mga samahan na makilahok sa pagbabalangkas na ito.

Sa pambansang antas, ang lehislatura ay binubuo ng Senate at ng House of Representatives. Ang pangunahing paraan para makilahok ang mga mamamayan at mga samahan sa pambansang lehislasyon, bukod sa pagtakbo para sa posisyon sa lehislatura, ay sa pamamagitan ng pag-boto at paghalal ng mga senador at ng kongresista. Ang isa pang mahalagang paraan ng pakikilahok ay ang direktang partisipasyon sa mga talakayan o deliberasyon ukol sa mga bagong batas o sa mga pagbabago sa mga umiiral nang batas. Karaniwang inaanyayahan ang mga labor organizations tulad ng mga pambansang unyon o federasyon, o di kaya ay mga industry union, sa mga deliberasyon sa Senate at sa House of Representatives upang makilahok at magpahayag ng kanilang mga opinyon at mungkahi ukol sa mga nakahain na panukalang-batas.



IKATLONG YUGTO: MGA PUWANG SA PAKIKILAHOK

Sa antas naman ng lokal na pamamahala, binibigyan naman ng Local Government Code ang mga manggagawa ng pagkakataong makilahok sa sangguniang lokal, sa proseso na tinatawag na local sectoral representation. Ayon sa batas, kinakailangang mapasama sa bawat sanggunian ang mga sumusunod:

1. isang kinatawan ng sektor ng kababaihan
2. isang kinatawan ng sektor ng mga manggagawa at
3. isang kinatawan mula sa anumang sumusunod na sector: maralitang tagalungsod, katutubong pamayanan, may-kapansanan, o iba pang sektor na matutukoy ng sanggunian.

Bukod sa pagiging kinatawan ng sektor ng manggagawa sa sanggunian, maaring makilahok ang mamamayan sa pagpasa ng ordinansa sa pamamagitan ng paglapit o pagsangguni sa mga kasapi ng sanggunian upang mai-
sponsor or magawang panukalang batas ang anumang iminumungkahi ng mamamayan. Maaari rin dumalo sa mga public hearings na ipinapatawag ng sanggunian ukol sa mga panukalang-batas. Sa public hearings na ito hinihingi ng sanggunian ang panig nga mga mamamayan ukol sa mga panukala.

IKAAPAT NA YUGTO: MGA HAKBANG SA PAGLABAG SA LABOR STANDARDS, ULP, AT STRIKE/LOCKOUT

PAGLABAG SA LABOR STANDARDS

lilan sa ating mga manggagawa ngayon, ang trabaho lamang ang tanging ari-ariang nagsisilbing pantawid sa bawat araw. Kung kaya't ang bawat isa sa kanila ay dapat malaman ang mga itinakdang “minimum” na mga tuntunin, kondisyon at benepisyo bilang marapat na kompensasyon sa kanilang paggawa. Bilang isang paralegal, ito’y importanteng kaalaman nang mapagtibay at mabigyang boses at sandata ang bawat manggagawa na maitaguyod ang mga karapatan na angkop nilang malasap.

Ano ang **LABOR STANDARDS**?

Ito ang nagsisilbing pamantayan na minimum na pangangailangan na naayon sa batas, regulasyon at mga desisyon ng Kataastaasang Hukuman hinggil, ngunit hindi limitado sa sumsunod: sahod, oras ng trabaho, cost-of-living allowance, at iba pang benepisyo, kasali ang pamantayan ng kaligtasan at kapakanan (Maternity Children’s Hospital vs. Secretary of Labor; G.R. No. 78909, June 30, 1989). Ito ang mga legal na karapatan ng bawat manggagawa na dapat tuparin at ibigay ng mga employer.

Ano naman ang ibig sabihin ng **LABOR DISPUTES** hinggil sa **LABOR STANDARDS**?

Ang tinatawag natin na mga Labor Disputes ay saklaw ang mga kontrobersya ukol sa mga sumusunod:

- Mga tuntunin o kondisyon ng paggawa; o
- Asosasyon o representasyon ng mga tao sa pag-ayos, pagpapanatili, o pagbago ng mga tuntunin o kondisyon ng paggawa.

LABOR DISPUTES hinggil sa LABOR STANDARDS

Ito ay ang mga paglabag sa alinman sa sumusunod:

- Kondisyon sa pagtatrabaho;
- Mga benepisyo; at
- Kompensasyon

Kung mayroong paglabag hinggil sa LABOR STANDARDS, anu-ano ang maaari mong gawin?

1. Dumulog sa iyong HR Manager (Human Resource Manager) ng iyong kumpanya at gamitin ang lahat ng administratibong pamamaraan upang maresolba ang iyong problema o reklamo. Ito'y mga administratibong pamamaraan na naksaad sa inyong patakaran sa kumpanya o Company Policies;
2. Mag-file ng SENa (Single – Entry Approach) na request sa alinmang ahensyang konektado sa DOLE o NLRC (NCMB, OWWA, POEA, atbp.);
3. Pumunta sa pinakamalapit na DOLE sa inyong rehiyon at mag-file ng kaso;
4. Umapila sa SOLE (Secretary of Labor and Employment);
5. Umapila sa Court of Appeals base sa Rule 65; at
6. Umapila sa Kataastaasang Hukuman (Supreme Court) base sa Rule 45.



IKAAPAT NA YUGTO: MGA HAKBANG SA PAGLABAG SA LABOR STANDARDS, ULP, AT STRIKE/LOCKOUT

1. Pagdulog sa HR Manager

Kapag nagkaroon ka ng problema sa paglabag ng Labor Standards sa iyong kumpanya, ay marapat lamang na dumulog ka muna sa inyong HR Manager upang mabigyan ka ng marapat na paliwanag kung bakit nangyari ito sa iyo. Bilang isang administratibong proseso, iimbestigahan ang pangyayari nang mabigyang solusyon ang iyong problema, at nang mabigyan ka rin ng pagkakataon na gamitin ang lahat ng administratibong pamamaraan sa kumpanya upang maresolba ang iyong mga hinaing. Ang prosesong ito ay nakadepende sa nakatakdang polisiya sa loob ng iyong kumpanya. At kapag pagkatapos ng lahat, ay hindi pa rin nabigyan ng linaw ang iyong hinaing maari na itong idulog sa pinakamalapit na DOLE Regional Director ng iyong rehiyon.

2. SEnA o Single Entry Approach

PRINSIPYO: Ito'y itinatag ayon sa mandato ng Konstitusyon bilang isang boluntaryong pamamaraan upang mabilis na ayusin ang mga alitan, kasali dito ang Conciliation-Mediation, kung saan ang mga isyu ukol sa paggawa at trabaho ay sasailalim sa mandatory na tatlumpung (30) araw na talakayan at ayusan (conciliation – mediation). (Department Order No. 151 s.2016)

Kanino tayo dudulog?

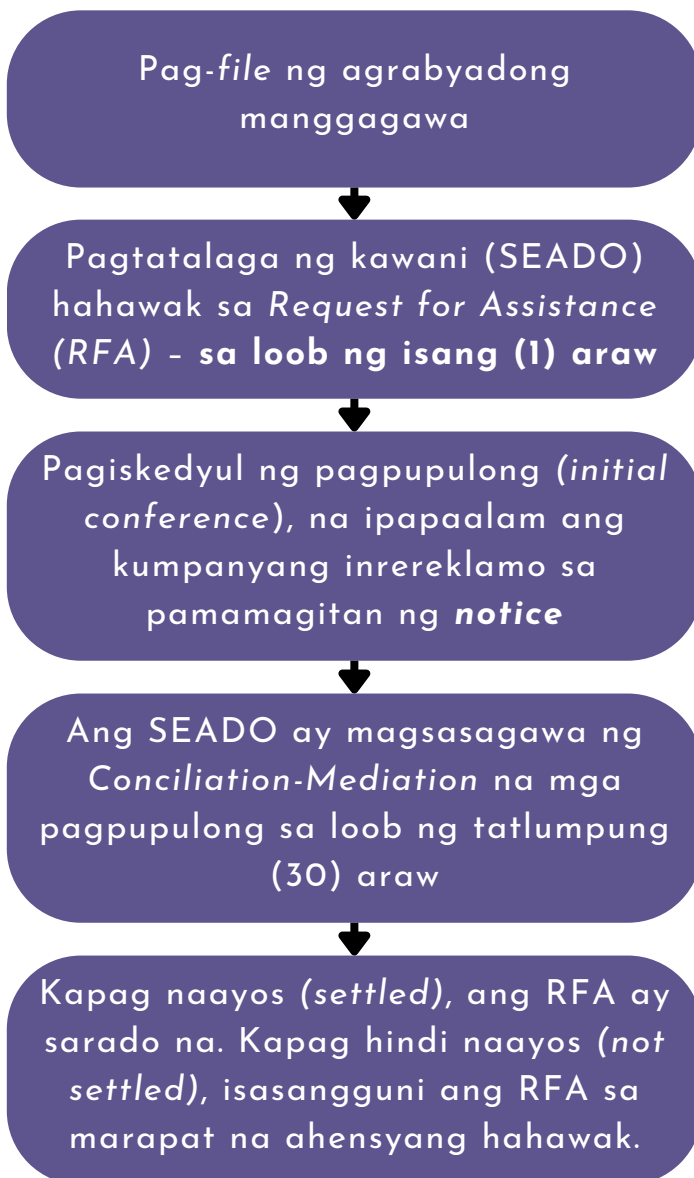
Sa DOLE at ang panrehiyong mga opisina nito kasali na rito ang kaniyang mga kaakibat na ahensya upang mabigyan ng mabilisan, walang kinikilingan, mura at abot kayang pagsasaayos ng hindi pagkakaunawaan.

IKAAPAT NA YUGTO: MGA HAKBANG SA PAGLABAG SA LABOR STANDARDS, ULP, AT STRIKE/LOCKOUT

Sinu-sino ang maaaring mag-file?

- Mga manggagawa, kasambahay (lokal o sa labas ng bansa);
- Union, asosasyon o pederasyon ng mga manggagawa;
- Grupo ng mga manggagawa (lokal o sa labas ng bansa); o
- Employer

Ano ang proseso?



(Department Order No. 151 s.2016)

IKAAPAT NA YUGTO: MGA HAKBANG SA PAGLABAG SA LABOR STANDARDS, ULP, AT STRIKE/LOCKOUT

3. Pagdulog sa DOLE Regional Director (DOLE RD)

Anu-ano ang kaniyang orihinal at eksklusibong sakop?

- Pagpapatupad sa mga kasong hinggil sa Labor Standards;
- Small Money Claims na mga kaso buhat ng paglabag sa Labor Standards sa halagang hindi lalagpas sa limang libong (P 5,000) piso na hindi kasali ang habol para sa muling pagtatalga sa trabaho; at
- Paglabag sa pangkalusugan at pangkaligtasan na pamantayan.

Dalawang tanong bago ipatupad ang kaniyang kapangyarihan:

1. Mayroon ba'ng ugnayang Employer and Manggagawa?

- a. **OO.** Maaaring niyang ipatupad ang kaniyang kapangyarihan sa eksklusyon ng NLRC



Tandaan: Ang pag-alam sa pag-iral ng ugnayang Employer at Manggagawa ay pangunahing sakop ng NLRC. Pati na rin pag ang hinaing ay may kasaling pag-habol sa muling pagtatalaga sa trabaho ay sakop pa rin ng NLRC.

- b. **WALA.** Ito ay sakop ng NLRC.

2. Mayroon ba'ng nagawang paglabag sa Labor Standards?

Ang DOLE ay may kapangyariham upang matukoy ang anumang paglabag sa Labor Standards ayon sa ating Labor Code at iba pang pamantayang batas ukol dito.

IKAAPAT NA YUGTO: MGA HAKBANG SA PAGLABAG SA LABOR STANDARDS, ULP, AT STRIKE/LOCKOUT

Ang kaniyang dalawang kapangyarihan na dapat mong malaman:

1. Visitorial Power

Ito ay tumutukoy sa kapangyarihan ng Secretary of Labor and Employment (SOLE) at ang kaniyang awtorisadong mga kinatawan na mabigyan ng access sa mga talaan at lugar ng operasyon sa anumang oras at araw. Ito ay ang paraan upang malaman kung talaga ba'ng lumabag ang employer sa Labor Standards batay sa ating Labor Code. (Article 128 of the Labor Code)

2. Enforcement Power

Ito ang kapangyarihan ng SOLE na pilitin ang employer na sumunod sa nakatakdang Labor Standards, sa panahong may nadiskubre itong mga paglabag ayon sa pagpapatupad sa Visitorial Power.

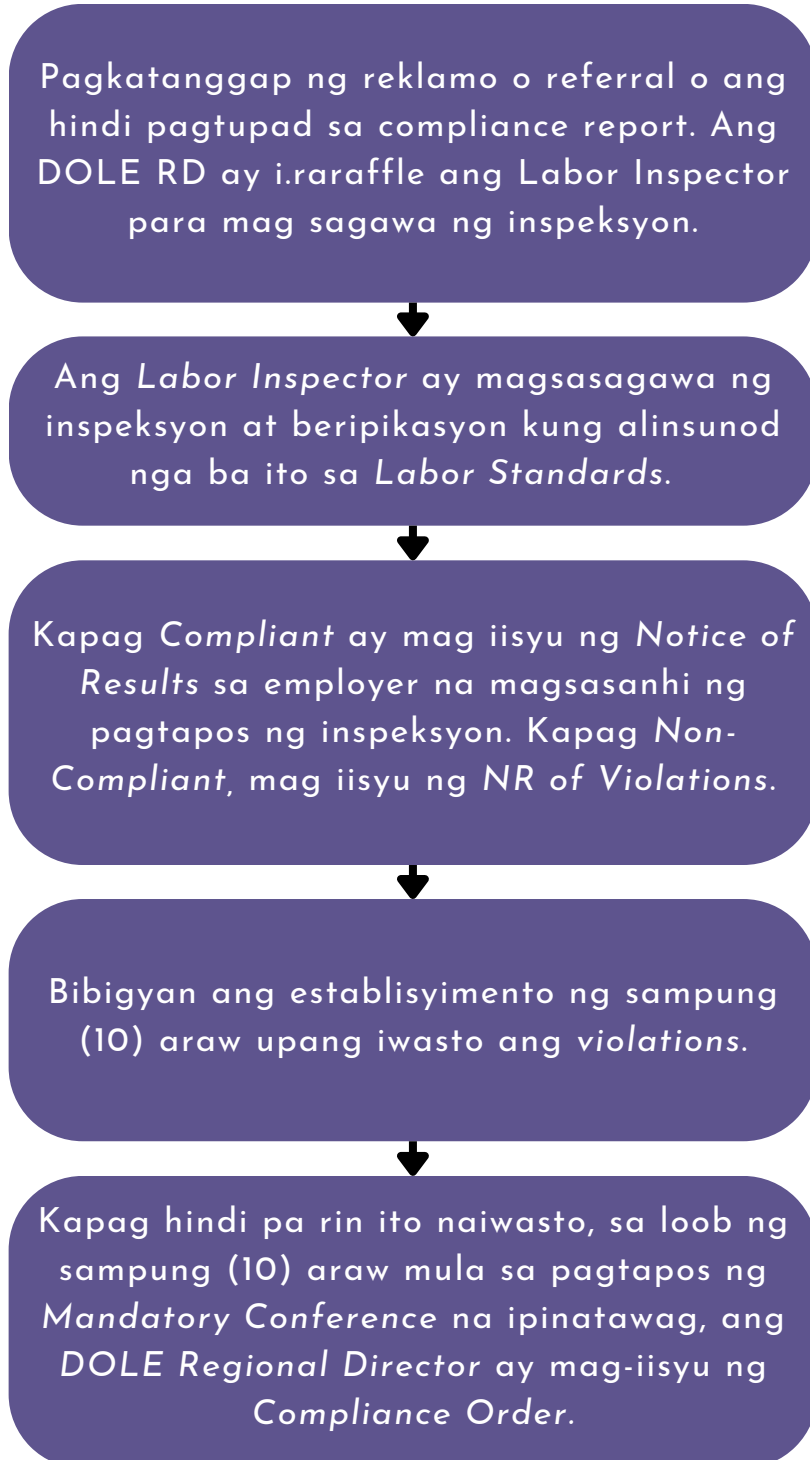


Tandaan: Tanging ang mga habol ukol sa ugnayang employer at manggagawa ang maaaring talakayin.



IKAAPAT NA YUGTO: MGA HAKBANG SA PAGLABAG SA LABOR STANDARDS, ULP, AT STRIKE/LOCKOUT

Proseso ng Compliant Inspection



(Department Order No. 183 s.2017, RULE VI, Section 2)

IKAAPAT NA YUGTO: MGA HAKBANG SA PAGLABAG SA LABOR STANDARDS, ULP, AT STRIKE/LOCKOUT



Tandaan: Kung aapela sa desisyon ng DOLE RD, gawin ito labin-limang (15) araw mula sa pagfile ng kasalungat na party ng comment o oposisyon. It ay tinatawag na Motion for Reconsideration (MR), pang-isang beses lamang ati maaaring i-file.

Saan ba ako magsasampa ng apela mula sa desisyon ng DOLE RD?

Kung aapela ka sa desisyon ng DOLE RD, at ang iyong MR ay siya ring tinanggihan, ang iyong apela ay maaaring i-angat sa Secretary of Labor and Employment (SOLE) sa loob ng sampung (10) araw. Dapat sa Panrehiyong Opisina ng DOLE na nag isyu ng Compliance Order ka mag-file ng iyong Memorandum of Appeal.

4. Pagdulog sa Secretary of Labor and Employment (SOLE)

Bilang sakop ng apela, ang SOLE ay maaaring dinggin ang iyong apela sa desisyon ng DOLE RD. Ito ay sa pamamagitan ng pag-file ng Memorandum of Appeal. Ang SOLE ay maaari ding ipatupad ang kaniyang Visitorial at Enforcement Power kagaya ng DOLE RD. Kapag gusting umapela sa deisision ng SOLE, ay maaari ka pang mag-file ng Motion for Reconsideration ng pang-isang beses, at pang-isang beses lamang. At kung gusto mo pa ring apelahin ang desisyon ng SOLE, ay maaari mo itong i-akyat sa Court of Appeals base sa RULE 65-Petition for Certiorari.

RULE 65 – Petition for Certiorari: Sobrang pag-abuso ng pagpapasya na nagreresulta sa kakulangan o sobra ng sakop.

IKAAPAT NA YUGTO: MGA HAKBANG SA PAGLABAG SA LABOR STANDARDS, ULP, AT STRIKE/LOCKOUT

5. Pagdulog sa Court of Appeals

Ang desisyon ng SOLE ay maaaring i-apela sa Court of Appeals sa loob ng animnapung (60) days mula sa Notice of Judgement Order o Resolution na naaayon sa RULE 65.

Mga rekisito bago mag RULE 65:

- Dapat ito ay nakadirekta sa isang tribunal o opisina may judicial o quasi-judicial na tahas;
- Ang nasabing tribunal o opisina ay umaksyon na may pagkukulang o sobra sa jurisdiksyon o Sobrang pag-abuso ng pagpapasya na nagreresulta sa kakulangan o sobra ng sakop; at
- Wala nang iba pang apula na payak, mabilis, at sapat na lunas sa ordinaryong takbo ng batas

6. Pagdulog sa Supreme Court

Ang desisyon ng Court of Appeals ay maaaring i-apela sa Supreme Court sa loob ng labinlimang (15) days mula sa Notice of Judgement Order o Final Order o Resolution na naaayon sa RULE 45. Ang desisyo ng Supreme Court ay final at executory, dahil ito na ang Kataastaasang Hukuman, at pinakahuling magdedesisyon sa anumang kasong naaayon sa batas.

RULE 45 – Petition for Review on Certiorari: Sobrang pag-abuso ng pagpapasya na nagreresulta sa kakulangan o sobra ng sakop.



Tandaan: Dapat na kumuha ng Certification of Non-Forum Shopping.

UNFAIR LABOR PRACTICE

Ano ang **UNFAIR LABOR PRACTICE (ULP)**?

Ang ULPs ay ang mga pagkakasalang naggawa ng employer, organisasyon ng manggagawa, o pareho na lumalabag sa karapatang mag-organisa na nakasaad sa Constitution. Ito ay ang mga gawaing taliwas sa lehitimong interes ng manggagawa at employer, sinisira nito ang pangindustriyang kapauapaan at pumipigil sa promosyon ng matatag na relasyong manggagawa – employer. Ang ULP ay hindi lamang paglabag sa karapatang sibil, kundi ito rin ay isang criminal na paglabag laban sa estado.



Tandaan: Walang kriminal na prosesusyon na maipairal hanggang sa huling desisyon ng NLRC na talagang may naggawang ULP.

Kung mayroong paglabag hinggil sa **UNFAIR LABOR PRACTICE**, anu-ano ang maaari mong gawin?

- Mag-file ng Preventive Mediation sa panrehiyong NCMB na malapit sainyo;
- I-angat ang kasong Preventive Mediation sa Notice of Strike/Lockout sa kaparehong panrehiyong NCMB;
- I-refer ang kaso sa Labor Arbiter;
- I-refer ang kaso sa Voluntary Arbitration na may pahintulot at pagsang-ayon mula sa magkaibang panig;
- Umapila sa NLRC (kapag nanggaling sa Labor Arbiter);
- Umapila sa Court of Appeals; at
- Umapila sa Kataastaasang Hukuman (Supreme Court).

Sinu-sino ang maaaring mag-file ng **PREVENTIVE MEDIATION** at **NOTICE OF STRIKE/LOCKOUT**?

- Ang President o ang awtorisadong kinatawan ng sertipikado o kinikilalang bargaining representative;
- Ang President o kahit sinong awtorisadong kinatawan ng lehitimong Samahan ng manggagawa ng kumpanya; o
- Employer o kaniyang awtorisadong kinatawan



1. Pag-file ng Preventive Mediation

Ano ang Preventive Mediation?

Ito ay isang pamamaraan kung saan ang potensyal na labor dispute ay idinadaan sa isang Conciliation at Mediation na itinakda ng parehong panig upang hindi ito lalo pang lumala at maging isang aktual na labor dispute.

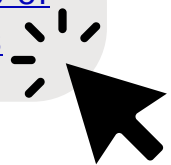
Ano ang proseso ng pag-file ng Preventive Mediation?

1. Kumpletuhin ang paglagda sa Form 1(a) at ilakip dito ang mga attachment ng ginawang pagsasaayos ng ULP sa plant-level;
2. Ang Conciliator-Mediator ay magtatakda ng oras at araw ng Initial Conference na dadaluhan ng parehong partido (manggagawa at employer);

IKAAPAT NA YUGTO: MGA HAKBANG SA PAGLABAG SA LABOR STANDARDS, ULP, AT STRIKE/LOCKOUT

3. Sa Initial Conference ay kung saan i-validate ng Conciliator-Mediator ang mga isyu hinggil sa finile na PM Request;
4. Magkakaroon ng sunod-sunod na talakayan at Conciliation Conference ang mga Partido hanggang sa magkasundo ang dalawang Partido na ayusin na ang alitan at tugunan ang mga isyu;
5. Kapag hindi nag-abot ang kasunduan ng dalawang Partido, ang PM Request ay maaaring i-angat sa isang Notice of Strike/Lockout buhat ng ULP na isang strikeable issue.

[REVISED_DOLE-QF-AA-01.01\(A\) Union_Employer Notice of Strike_Lockout_Preventive Mediation \(01.04.20\)_\(1\).xls](#)



2. Pag-angat bilang isang NOTICE OF STRIKE/LOCKOUT Ano and NOTICE OF STRIKE/LOCKOUT?

Ito ay isang abisa na finile ng rehistradong Samahan ng manggagawa sa marapat na panrehiyong NCMB, na nagsasaad ng kanilang intension upang magwelga dahil sa paratang ng ULP o Bargaining Deadlock.

Ano ang proseso ng pag-file ng NOTICE OF STRIKE/LOCKOUT?

1. Kumpletuhin ang paglagda sa Form 1(a) at ilakip dito ang mga attachment ng ginawang pagsasaayos ng ULP sa plant-level, mga naggawang pagproseso mula sa PM Request, at mga validated issues;
2. Ang Conciliator-Mediator ay magtatakda ng oras at araw ng Initial Conference na dadaluhan ng parehong partido (manggagawa at employer);

IKAAPAT NA YUGTO: MGA HAKBANG SA PAGLABAG SA LABOR STANDARDS, ULP, AT STRIKE/LOCKOUT



Tandaan: Ang cooling-off period ng ULP ay labinlimang (15) araw

3. Sa Initial Conference ay kung saan i-validate ng Conciliator-Mediator ang mga isyu hinggil sa finile na Notice of Strike/Lockout;
4. Magkakaroon ng sunod-sunod na talakayan at Conciliation Conference ang mga Partido hanggang sa magkasundo ang dalawang Partido na ayusin na ang alitan at tugunan ang mga isyu;
5. Kapag hindi nag-abot ang kasunduan ng dalawang partido, ang Notice of Strike/Lockout ay maaaring magbunga bilang actual strike o i-aangat ito sa Compulsory Arbitration sa Labor Arbiter.

Ano ang mangyayari kapag walang kasunduang makakamit ng mga Partido?

Ang union o ang management ay maaari nang mag-strike/lockout, na naaayon sa sumusunod:

1. Sumangguni sa Panrehiyong Sangay ng NCMB upang magsagawa ng strike/lockout vote;
2. Paggawa ng aktwal na strike/lockout vote na dapat ay aprubado sa pamamagitan ng secret ballot nang majority ng mga miyembro ng Samahan/Board of Directors ng korporasyon o asosasyon;
3. Ang resulta ng naggawang strike/lockout vote ay i-sumite sa Panrehiyong Sangay ng NCMB; at
4. Dapat na maghintay ang unyon na lumipas ang pitong (7) araw na mandatory strike ban period upang mabigyan ng panahon ang NCMB na makapagbigay pa ng final offer upang mabigyang lunas ang alitan at tapusin na ang nag-aambang strike/lockout.

IKAAPAT NA YUGTO: MGA HAKBANG SA PAGLABAG SA LABOR STANDARDS, ULP, AT STRIKE/LOCKOUT

[REVISED_DOLE-QF-AA-01.01\(A\) Union_Employer Notice of Strike_Lockout_Preventive Mediation \(01.04.20\)_\(1\).xls](#)

		DOLE-QF-AA-01.01(A) Revisor No. 02 Effective Date: 04 January 2021	
UNION/EMPLOYER NOTICE OF STRIKE/ LOCKOUT/ PREVENTIVE MEDIATION		Republic of the Philippines Department of Labor and Employment NATIONAL CONCILIATION AND MEDIATION BOARD	
☐ Preventive Mediation Case Number		☐ Notice of Lockout Case Number	☐ Notice of Strike Case Number
DATA ON ESTABLISHMENT			
NAME OF ESTABLISHMENT & ADDRESS			
OWNER/MANAGER/PRESIDENT	NATIONALITY OF MAJORITY OWNERSHIP		NATURE OF BUSINESS ACTIVITY
CONTACT NUMBER	TELEFAX NUMBER		E-MAIL ADDRESS
TOTAL EMPLOYMENT ☐ = ☐ M ☐ F ☐	NORMAL WORK WEEK	DAYS PER WEEK	SHIFTS PER DAY HOURS PER SHIFT
DATA ON THE UNION			
UNION INVOLVED & ADDRESS			
AUTHORIZED REPRESENTATIVE		FEDERATED ?	NAME OF FEDERATION and ADDRESS
POSITION		Yes ☐ No ☐	
CONTACT NUMBER	TELEFAX NUMBER		E-MAIL ADDRESS
COLLECTIVE BARGAINING AGENT? ☐ YES ☐ ☐ NO ☐	NO. OF WORKERS IN THE BARGAINING UNIT ☐ M ☐ ☐ F ☐	NO. OF UNION MEMBERS ☐ M ☐ ☐ F ☐	EFFECTIVITY OF OLD / EXISTING CBA ☐ YES ☐ ☐ NO ☐
NO. OF CSAs CONCLUDED WITH THE COMPANY			
OTHER BARGAINING UNITS IN THE ESTABLISHMENT AND THEIR BARGAINING AGENTS			
Signature of filer over Printed Name		Position	

IKAAPAT NA YUGTO: MGA HAKBANG SA PAGLABAG SA LABOR STANDARDS, ULP, AT STRIKE/LOCKOUT

3. Pag-refer sa Labor Arbiter

Ano ang isang Labor Arbiter?

Siya ay isang opisyal ng Sangay ng Arbitrasyon ng Pambansang Komisyon sa Ugnayang Paggawa (NLRC) na dumidinig at nagdedesisyon ng mga kasong pumapaloob sa kaniyang orihinal at eksklusibong sakop na naayon sa batas. Ang paglabag ng CBA ay maituturing na ULP kapag ito ay isang lubhang paglabag lamang.



Tandaan: Ang sakop lamang sa jurisdiksyon ng Labor Arbiter ay ang sibil na aspeto ng kaso. Ang kriminal na aspeto nito ay nasa RTC/MTC.

4. Pag-refer sa Voluntary Arbitration

Ano ang Voluntary Arbitration?

Ito ay isang paraan nang pagresolba ng alitan sa pagitan ng manggagawa at employer sa pamamagitan ng pamimili ng may kakayahan at walang kinikilingang taong pagdedesisyon sa kanilang kaso. Ang kaniyang desisyon ay final, executory, at unappealable.



Tandaan: Sa isyu ng ULP, maari lang itong dinggin ng Voluntary Arbitrator kapag ito ay napagkasunduan ng dalawang partido sa kaso.

5. Pag-apela sa NLRC

Kapag hindi sang-ayon sa desisyon ng Labor Arbiter, maaari mong i-apela ang iyong kaso sa Regional Arbitration Branch (RAB) ng NLRC. Ito ay dahil ang eksklusibong sakop nang pag-apela sa desisyon ng Labor Arbiter, ay nasa NLRC.

IKAAPAT NA YUGTO: MGA HAKBANG SA PAGLABAG SA LABOR STANDARDS, ULP, AT STRIKE/LOCKOUT

Proseso ng pag-apela

1. Pruweba ng service sa ibang Partido;
2. Pag-file ng berepikadong Memorandum of Appeal na kung saan nakapaloob ang mga basehan, isyu, at argumento;
3. Tatlong (3) typewritten o printed na kopya;
4. Pruweba ng pagbayad ng appeal fee at legal research fee
5. Sa kaso ng pera, dapat ay mag-post ng bond;
6. Dapat ito ay nai-file sa loob ng sampung (10) araw; at
7. I-file ito sa Regional Arbitration Branch (RAB)

6. Pagdulog sa Court of Appeals

Ang desisyon ng NLRC ay maaaring i-apela sa Court of Appeals sa loob ng animnapung (60) days mula sa pagtanggap ng desisyon na naaayon sa RULE 65.

Mga rekisito bago mag RULE 65

- Dapat ito ay nakadirekta sa isang tribunal o opisina may judicial o quasi-judicial na tahas;
- Ang nasabing tribunal o opisina ay umaksyon na may pagkukulang o sobra sa jurisdiksyon o Sobrang pag-abuso ng pagpapasya na nagreresulta sa kakulangan o sobra ng sakop; at
- Wala nang iba pang apula na payak, mabilis, at sapat na lunas sa ordinaryong takbo ng batas



Tandaan: Kapag umaapela ka sa desisyon ng Voluntary Arbitrator dapat ito'y naayon sa RULE 43 – Petition for Review sa mga quasi-judicial na mga ahensya, boards, o komisyon.

IKAAPAT NA YUGTO: MGA HAKBANG SA PAGLABAG SA LABOR STANDARDS, ULP, AT STRIKE/LOCKOUT

7. Pagdulog sa Supreme Court

Ang desisyon ng Court of Appeals ay maaaring i-apela sa Supreme Court sa loob ng labinlimang (15) days mula sa Notice of Judgement Order o Final Order o Resolution na naaayon sa RULE 45. Ang desisyon ng Supreme Court ay final at executory, dahil ito na ang Kataastaasang Hukuman, at pinakahuling magdedesisyon sa anumang kasong naaayon sa batas.

RULE 45 – Petition for Review on Certiorari: Sobrang pag-abuso ng pagpapasya na nagreresulta sa kakulangan o sobra ng sakop.



Tandaan: Dapat na kumuha ng Certification of Non-Forum Shopping

ASSUMPTION OF JURISDICTION

Ano ang *ASSUMPTION OF JURISDICTION*?

Ito ay nangyayari kapag ang isang labor dispute o strike/lockout ay saklaw ng industriyang nasa pambansang interes, and SOLE ay maaaring iassume ang jurisdiction sa nasabing labor dispute upang ito'y mapagdesisyunan. Dapat ito ay nakapaloob sa mga sumusunod na kondisyon:

1. Ang parehong partido ay s'ya mismong humiling upang ang SOLE ay mag-assume ng jurisdiction; o
2. Pagkatapos ng kumperensyang ipinatawag ng Opisina ng SOLE para sa pagpapalabas nito o base sa petisyon ng alinmang Partido sa labor dispute.

Ano ang epekto ng *ASSUMPTION OF JURISDICTION*?

Ito'y pipigil sa mangyayari pa lamang na strike/lockout o kung ito'y nangyari na, lahat ng kasali sa strike/lockout na empleyado ay marapat na bumalik sa trabaho sa lalong madalng panahon at ang employer ay muling pasisimulan ang operasyon at tatanggapin ang mga empleyadong nakawelga.

Gaano ka tagal bago desisyunan ang isang kasong in-assume ng *SOLE*?

Sa loob ng limang (5) araw ng pag-isyu ng Assumption or Certification Order, isang Preliminary Conference o Hearing ang isasagawa sa lalong madaling panahon. Ang desisyon ng *SOLE* ay dapat na mailabas sa loob ng tatlumpung (30) araw mula sa pagsumite ng kaso at magiging final and executory sa loob ng sampung (10) araw.

Ano ang Conciliation o Mediation?

Ang **Conciliation** ay isang banayad na paraan ng interbensyon ng isang neutral na ikatlong partido, ang Conciliator-Mediator, na sa pamamagitan ng kanyang mapanghikayat na kadalubhasaan, ay tumutulong sa maayos na pagdadaloy ng usapin ng mga Partido.

Ang **Mediation** ay isang banayad na interbensyon ng isang neutral na ikatlong partido, ang Conciliator-Mediator, kung saan sinisimulan niyang payuhan ang mga partido o mag-alok ng mga solusyon o alternatibo sa mga problema sa layunin ng pagtulong sa kanila tungo sa boluntaryong pag-abot sa kanilang sariling katanggap-tanggap na pag-aayos ng kanilang hindi pagkakaunawaan.

Sino ang maaring dumaan sa mediation o conciliation?

Ang sinumang partido sa isang hindi pagkakaunawaan sa paggawa, alinman sa unyon o pamamahala, ay maaaring humingi ng tulong sa NCMB o alinman sa mga Rehiyonal na sangay nito sa pamamagitan ng pormal na kahilingan para sa pagkakasundo at preventive mediation. Depende sa uri ng problema, maaaring maghain ng kahilingan sa anyo ng konsultasyon, paunawa ng preventive mediation o paunawa ng strike/lockout.

Saan maaaring magsampa ng request for mediation o conciliation?

Ang isang impormal o pormal na kahilingan para sa serbisyo ng conciliation at mediation ay maaaring ihain sa NCMB Central Office o alinman sa mga Regional Branch nito.

Ano ang *Voluntary Arbitration*?

Ito ay isang paraan nang pagresolba ng alitan sa pagitan ng manggagawa at employer sa pamamagitan ng pamimili ng may kakayahan at walang kinikilingang taong pagdedesisyon sa kanilang kaso. Ang kaniyang desisyon ay final, executory, at unappealable.

Saan ihahain ang mga pleadings?

Ang lahat ng mga pleading na may kaugnayan sa voluntary arbitration ay dapat na direktang isampa sa napiling Voluntary Arbitrator/Panel ng Voluntary Arbitrators, kopyang ibinigay sa Regional Branch ng Board na may hurisdiksyon sa lugar ng trabaho ng nagrereklamo sa panahon ng conference/hearing na tinawag para sa layunin, o sa kanyang itinalagang address ng negosyo, o propesyonal na opisina. Ito rin ay maaaring isampa sa naaangkop na docketing unit ng Regional Branch of the Board.

Ano ang mga kaso ang nasa hurisdiksyon ng Voluntary Arbitrator?

Ang Voluntary Arbitrator ay may eksklusibo at orihinal na hurisdiksyon sa mga sumusunod na kaso:

1. Lahat ng hindi nalutas na mga karaingan na nagmumula sa interpretasyon o pagpapatupad ng collective bargaining agreement;
2. Lahat ng hindi nalutas na mga hinaing na nagmumula sa pagpapatupad o pagpapatupad ng mga patakaran ng tauhan ng kumpanya;
3. Lahat ng mga isyu sa pagbaluktot sa sahod na nagmumula sa aplikasyon ng anumang wage order sa mga organisadong establisyimento; at
4. Lahat ng hindi nalutas na mga hinaing na nagmumula sa interpretasyon at pagpapatupad ng mga productivity incentive program sa ilalim ng R.A. No.6971.

IKAAPAT NA YUGTO: VOLUNTARY ARBITRATION

Para sa layuning ito, ang lahat ng mga karaingan na hindi naaayos o naresolba sa loob ng pitong (7) araw sa kalendaryo mula sa pagkaubos ng grievance machinery ay awtomatikong ire-refer sa boluntaryong arbitrasyon.

Ang mga kaso na nasa loob ng eksklusibo at orihinal na hurisdiksyon ng Voluntary Arbitrators ngunit isinampa sa National Labor Relations Commission at sa mga Regional Arbitration Branch nito, o sa mga Regional Director ng Department of Labor and Employment o sa Board at mga Sangay nito, ay dapat pagpasiyahan ng Voluntary Arbitrator/Panel ng mga Voluntary Arbitrators sa pagsangguni ng mga nasabing kaso alinsunod sa talata 2, Artikulo 274 ng Kodigo sa Paggawa, na sinususugan ng RA 6715 at Department Order No. 40-03.

Ang Voluntary Arbitrator/Panel ng Voluntary Arbitrators, sa kasunduan ng mga partido, ay dapat ding dinggin at magpapasya sa lahat ng iba pang mga hindi pagkakaunawaan sa paggawa kabilang ang mga hindi patas na gawi sa paggawa at bargaining deadlocks.

Bago o sa anumang yugto ng proseso ng sapilitang arbitrasyon, ang mga partido ay maaaring magpasyang isumite ang kanilang hindi pagkakaunawaan sa boluntaryong arbitrasyon.

Paano ang pagpili ng Voluntary Arbitrator o Panel of Voluntary Arbitrators?

Ang pagpili ay naayon sa CBA ng mga Partido. Kung walang probisyong nakasaad, ang mga sumusunod ang siyang gagawin.

1. Sole Arbitrator

Ang bawat partido ay may nominasyon ng hindi hihigit sa 5 pangalan ng Accredited Voluntary Arbitrators na siyang pipiliin sa pamamagitan ng raffle.

Kung hindi tinukoy ng CBA ang bilang ng mga arbitrator, ang kaso ay dapat dinggin at lutasin ng isang Nag-iisang Arbitrator, maliban kung ang mga partido ay sumang-ayon sa ibang paraan.

2. Panel of Voluntary Arbitrators

Ang mga partido ay dapat pangalanan ang kani-kanilang mga nominado sa Panel, at ang Tagapangulo ay dapat i-raise mula sa listahan ng mga aktibong Accredited Voluntary Arbitrators;

Maliban sa mga makatwirang dahilan o salungatan ng interes, gaya ng itinatadhana sa ilalim ng mga patakaran sa pagsugpo, ang mga partido ay may karapatan na isumite ang kanilang mga nominado sa Panel nang walang panghihimasok ng kabilang partido.

Sa alinmang kaso, kapag hindi sumang-ayon ang mga partido sa tinukoy na paraan sa itaas, ang pagpili ay dapat gawin sa pamamagitan ng raffle mula sa listahan ng limang nominado na isinumite ng bawat isa sa mga partido. Gayunpaman, walang Voluntary Arbitrator ang magiging karapat-dapat na maisama sa raffle kung mayroon siyang limang kasong nakabinbin.

Kailan nagkakaroon ng hurisdiksyon ang isang Voluntary Arbitrator o Panel of Arbitrators?

Ang Voluntary Arbitrator/Panel ng Voluntary Arbitrators ay magkakaroon ng hurisdiksyon kapag natanggap ang isang Submission Agreement na nilagdaan ng parehong partido. Gayunpaman, ang hurisdiksyon ay dapat ding makuha ng Voluntary Arbitrator/Panel ng Voluntary Arbitrators sa kanyang pagtanggap ng Notice of Selection sa pamamagitan ng raffle kapag walang Submission Agreement.

Kung sakaling ang isang partido ay tumangging magsumite sa boluntaryong arbitrasyon o tumangging magsumite ng mga pangalan bilang mga nominado sa panel, ang Direktor ng Sangay ay dapat pangasiwaan ang pagpili ng Voluntary Arbitrator/Panel ng Voluntary Arbitrators sa pamamagitan ng raffle mula sa aktibong listahan ng Accredited Voluntary Arbitrators.

Ano ang mga Katungkulan ng Voluntary Arbitrator?

- a. Mapagkasundo at mamagitan sa mga partido sa pag-abot ng isang boluntaryong pag-aayos ng hindi pagkakaunawaan o isang pinagkasunduang desisyon sa loob ng 30 calendar days mula sa pagtanggap sa kung ano ang maaaring mangyari.
- b. Kung ang mga partido ay nabigo na maabot ang isang boluntaryong pag-aayos ng hindi pagkakaunawaan, ang Voluntary Arbitrator/Panel ng Voluntary Arbitrators, ay dapat hikayatin ang mga partido na pumasok sa pagtatakda ng mga katotohanan, limitasyon ng mga isyu, at pagtanggap, na dapat bawasan sa pamamagitan ng pagsulat, na nilagdaan ng ang mga partido, at magiging bahagi ng mga talaan ng kaso.

IKAAPAT NA YUGTO: VOLUNTARY ARBITRATION

- c. Magbigay ng kanyang desisyon sa loob ng walumpung (80) calendar days mula sa petsa ng pagtanggap ng kaso. Para sa layuning ito, dapat tiyakin ng Voluntary Arbitrator/Panel ng Voluntary Arbitrators ang pagsusumite ng mga pleading ng mga partido sa loob ng 20 calendar days mula sa pagwawakas ng mandatory conciliation; magsagawa ng clarificatory conference sa loob ng 10 calendar days kung kinakailangan; isumite ang kaso para sa pagresolba at pagkatapos noon, magbigay ng desisyon sa loob ng 20 calendar days.

Ang desisyon ng Voluntary Arbitrator/Panel ng Voluntary Arbitrators ay final and executory pagkatapos ng 10 calendar days mula sa pagtanggap ng kopya ng desisyon ng abogado o awtorisadong kinatawan na nakatala o ng mga partido sa kawalan ng isang abogado o awtorisadong kinatawan, maliban kung ang isang mosyon para sa muling pagsasaalang-alang ay napapanahong inihain.

Ang isang partido ay maaaring maghain ng motion for reconsideration ng isang desisyon, resolusyon o utos ng Voluntary Arbitrator/Panel of Voluntary Arbitrators batay sa mga mahahalata o patent na pagkakamali sa loob ng 10 calendar days mula sa pagtanggap nito, na may patunay ng serbisyo sa ang masamang partido.

Ang Motion for Reconsideration ay dapat lutasin ng Voluntary Arbitrator/Panel ng Voluntary Arbitrators sa loob ng sampung (10) araw ng kalendaryo mula sa pagtanggap ng Mosyon. Ang pangalawang mosyon para ay ituring na isang ipinagbabawal na pagsusumamo.

IKAAPAT NA YUGTO: VOLUNTARY ARBITRATION

Ano ang epekto ng isang Petition for Review o Certiorari sa Court of Appeals o Korte Suprema sa desisyon ng Voluntary Arbitrator?

Hindi nito hinihinto ang pagpapatupad ng desisyon ng Voluntary Arbitrator/Panel ng Voluntary Arbitrators maliban kung ang Korte ay naglabas ng restraining order o isang injunction.

Mga Form

VA FORM 01 – Submission Agreement Form



SUBMISSION AGREEMENT Form 01-05

Date : _____

The undersigned parties, after exhausting the procedures of the grievance machinery, hereby agree (*please AFFIX your signature to appropriate boxes*):

- ☐ TO SUBMIT to voluntary arbitration the following issue/s:

- ☐ TO DESIGNATE AND APPOINT _____ as
voluntary arbitrator or panel of arbitrators in this case.
_____, (Chairman)
_____, (Member)
_____, (Member)
- ☐ TO ABIDE BY and comply with the decision of the arbitrator on the issue/s presented
for arbitration and to consider said decision as final and binding upon the parties
herein.
- ☐ TO PAY the arbitrator's fees in accordance with the proportionate sharing scheme
under the CBA.
- ☐ TO AVAIL OF THE SUBSIDY pursuant to existing guidelines in the absence or
insufficiency of funds.
- ☐ TO ADOPT the Expedited Voluntary Arbitration Procedure pursuant to TVAAC
Resolution No. 2, series of 1999, (*copy attached for reference*).

IKAAPAT NA YUGTO: VOLUNTARY ARBITRATION

VA FORM 02-05 - Notice to Arbitrate Form



NOTICE TO ARBITRATE

Form 02-05

Date: _____

TO : (NAME) _____ (name of party upon whom the Notice is made)	
(ADDRESS) _____	
Telephone Number/s	Fax Number/s

Pursuant to the arbitration clause of our existing Collective Bargaining Agreement (copy attached), the undersigned party decided to submit for voluntary arbitration the unresolved issue/s.

SPECIFIC ISSUES/DISPUTE TO BE ARBITRATED *(please provide particulars of the dispute)*

RELIEF SOUGHT *(please state the result the initiating party is requesting)*

You are hereby notified that copies of our voluntary arbitration agreement as contained in our CBA and of this Notice to Arbitrate are filed with _____
(name of voluntary arbitrator named in the CBA) and/or at the National Conciliation and Mediation Board-Regional Branch _____ with the request that it commence the arbitration proceedings or selection and appointment of voluntary arbitrator.

NAME OF INITIATING PARTY		
REPRESENTED BY		POSITION/TITLE :
ADDRESS		
TELEPHONE	FAX	

Signature over Printed Name

Please send two (2) copies of this Notice to Arbitrate to the Voluntary Arbitrator named in the CBA and/or the NCMB Regional Branch, as provided under Section 3, Rule XIX, Department Order No. 40-03. Send original copy of the Notice to Respondent.

IKAAPAT NA YUGTO: VOLUNTARY ARBITRATION

VA FORM 03-05 - Notice of Request for the Selection of Voluntary Arbitrator



NOTICE OF REQUEST FOR THE SELECTION OF VOLUNTARY ARBITRATOR

TO: THE NATIONAL CONCILIATION AND MEDIATION BOARD - RB NO. _____

The parties herein agreed to submit the following issue/s to voluntary arbitration.

However, we were not able to agree on a common voluntary arbitrator. In this connection, the parties hereby request assistance for the selection and appointment of a voluntary arbitrator, pursuant to Section 3, Rule XIX, Department Order No. 40-03 subject to the following conditions:

The National and Conciliation and Mediation Board hereby appoints you as Voluntary Arbitrator/s to handle the case docketed as _____ between:

1. Number of Voluntary Arbitrator

☐ Single ☐ Panel

2. **Qualifications.** We prefer that the arbitrator be familiar with the following:

3. **Manner of Selection.** We prefer that the arbitrator will be chosen from among the list of active Accredited Voluntary Arbitrators selected through the following manner:

(Page 1 of 2)

IKAAPAT NA YUGTO: VOLUNTARY ARBITRATION

EMPLOYER			
REPRESENTED BY		SIGNATURE	
POSITION/TITLE		TELEPHONE/FAX	
ADDRESS			

UNION			
REPRESENTED BY		SIGNATURE	
POSITION/TITLE		TELEPHONE/FAX	
ADDRESS			

Please send two (2) copies to the NCMB Regional Branch

IKAAPAT NA YUGTO: VOLUNTARY ARBITRATION

VA FORM 04 – Appointment as Voluntary Arbitrator



APPOINTMENT AS VOLUNTARY ARBITRATOR

FORM 04-05

March 2005

DATE:

TO: ARBITRATOR _____ ACC # _____ REGION: _____

Address: _____

If appointment is panel, names and address of other members, (otherwise, type-in N/A):

ARBITRATOR _____ ACC # _____ REGION: _____

Address: _____

ARBITRATOR _____ ACC # _____ REGION: _____

Address: _____

The National and Conciliation and Mediation Board hereby appoints you as Voluntary Arbitrator/s to handle the case docketed as _____ between:

EMPLOYER			
REPRESENTED BY		SIGNATURE	
POSITION/TITLE		TELEPHONE/FAX	
ADDRESS			

(Page 1 of 2)

IKAAPAT NA YUGTO: VOLUNTARY ARBITRATION

UNION			
REPRESENTED BY		SIGNATURE	
POSITION/TITLE		TELEPHONE/FAX	
ADDRESS			

To arbitrate the following issues:

Your Appointment is based on:

- ☐ a. Notice to Arbitrate filed by ☐ Union ☐ Management dated _____
- ☐ b. Request for Selection and Appointment filed by ☐ Union ☐ Management dated _____

The arbitrator's fees shall be paid in the following manner: _____

Please fax the attached Reply Form to: _____ (fax number)

REGIONAL BRANCH DIRECTOR
NCMB-RB _____

(Page 2 of 2)

IKAAPAT NA YUGTO: VOLUNTARY ARBITRATION



Arbitrator's Reply Form

ARBITRATOR'S REPLY FORM

Date : _____

The NCMB Regional Branch Director
NATIONAL CONCILIATION AND MEDIATION BOARD
REGIONAL BRANCH _____
(Address) _____

The undersigned acknowledge receipt of my APPOINTMENT dated _____
as Voluntary Arbitrator to handle the case _____
_____ docketed as _____.

Please be informed that I am (please check the appropriate box):

☐ ACCEPTING MY APPOINTMENT

☐ Inhibiting myself _____

(Please state reason/s)

Thank you.

Signature Over Printed Name

Present Address	
Mobile Number	Telephone/Fax Number/s

IKAAPAT NA YUGTO: VOLUNTARY ARBITRATION

VA FORM 06 – Request for Subsidy Entitlement Form



Republic of the Philippines
Department of Labor and Employment
NATIONAL CONCILIATION AND MEDIATION BOARD
Intamuros, Manila



REQUEST FOR SUBSIDY ENTITLEMENT

Pursuant to the Revised Guidelines on the Utilization of the Special Voluntary Arbitration Fund on the grant of subsidy, the undersigned party/parties request for entitlement under the following circumstances (PLEASE CHECK APPLICABLE CONDITIONS):

1. Parties availing of the subsidy

- ☐ We are party to a duly registered CBA with DOLE.
- ☐ We are party to a CBA not yet duly registered with the DOLE (*copy of which attached*).
- ☐ We are party not represented by duly recognized union.
- ☐ We are party belonging to the unorganized sector.

2. Reasons for availing the subsidy

- ☐ The Voluntary Arbitration Fund provided in our CBA is insufficient as we were able to shoulder only part of the cost of voluntary arbitrator's fees in the amount of PhP _____.
- ☐ Due to financial and budgetary constraints we were unable to pay the remaining balance of the total cost of the proceedings, especially the voluntary arbitrator's fees corresponding to our share.
- ☐ We have no fund to pay for the voluntary arbitrator's fees.
- ☐ Other reason/s, please specify _____

3. Procedure Utilized

- ☐ Expedited Voluntary Arbitration Procedure (*decided within 20 calendar days from date of submission to arbitration*)
- ☐ Regular Voluntary Arbitration Case Procedure
- ☐ Request for Assistance (RFA) / Single Entry Approach (SEnA)

4. Relevant information are as follows:

- a. Parties:
Union _____
Management _____
- b. Name of Arbitrator _____ ACC No. _____
- c. Issue/s involved : _____

- d. Date submitted to arbitration : ____/____/____
- e. Date submitted for decision : ____/____/____
- f. Date decided : ____/____/____
- g. Total cost of arbitration (*including counsel/lawyer's fees*) :
PhP _____ Union Share PhP _____ Management Share PhP _____
- h. Cost-Sharing Scheme under CBA : Union _____% Management _____%
- i. Amount paid to Arbitrator : PhP _____
- j. Amount of subsidy requested : PhP _____
 - ☐ Payable to Arbitrator
 - ☐ Reimbursable to Requesting Party
 - ☐ The other party is not availing of the Subsidy (*Please check if applicable*)

(Page 1 of 2)

IKAAPAT NA YUGTO: VOLUNTARY ARBITRATION

In support of the request, we submit herewith the following documentary requirements:

- ☐ Copy of the Certificate of CBA Registration, or
- ☐ Copy of Unregistered CBA, as validated by the Branch
- ☐ Photocopy of CBA Provision on Grievance Machinery and Voluntary Arbitration authenticated by both parties (*in its absence, cost-sharing scheme shall be 59%-50%*).
- ☐ Copy of Submission Agreement
- ☐ Copy of Decision/Award
- ☐ Waiver from the other party not availing of the Subsidy, where applicable
- ☐ Proof of Partial/Full Payment to the arbitrator (*for reimbursement only*)

Submitted by:

_____ Signature over Printed Name	_____ Position
_____ Requesting Party	

Attested by:

_____ Voluntary Arbitrator	_____ Accreditation No:
-------------------------------	----------------------------

(Page 2 of 2)

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

Batas Sibil

Ang Batas Paggawa ang pangunahing batayan ng mga karapatan at obligasyon ng manggagawa at may-ari ng pagawaan. Ngunit maliban dito ay may iba pang mga batas na gumagabay sa kanilang relasyon tulad ng Kodigo Sibil na sa pangkalahatan ay sumasakop sa ugnayan ng tao sa kanyang kapwa. Tatalakayin dito ang ilang partikular na probisyon ng Kodigo Sibil na tumutukoy sa usaping paggawa.

A. Katangian ng Kontratang Paggawa

Ang kalikasan ng relasyon sa pagitan ng manggagawa at management ay ipinapaliwanag sa Kodigo Sibil at hindi sa Batas Paggawa. Nakasaad sa Art. 1700 na “ang relasyon ng manggagawa at may-ari ng paggawaan ay hindi itinuturing na batay lamang sa isang kontrata. Ito ay sapagkat ang isang kontratang paggawa ay hindi isang ordinaryong kontrata ngunit nalalakipan ng pampublikong interes kung kaya’t ang bawat kontrata ay dapat alinsunod sa pangkalahatang kabutihan. Ang mga ito ay kinakailangang umayon sa mga tanging batas patungkol sa mga unyon, sama-samang pakikipagtawaran, mga welga at lockout, closed shop, sahod, kondisyon at oras ng trabaho, at mga kahalintulad pang bagay.”

Sa ganitong kadahilanan, maging ang may-ari ng pagawaan o mga manggagawa ay hindi maaaring magsagawa ng mga bagay-bagay na mapang-api sa bawat isa o makapipinsala sa pampublikong interes (Art. 1701).

B. Ipinagbabawal ang *involuntary servitude*

Bagamat walang sinasabi ang Batas Paggawa, malinaw na kinakailangang boluntaryo ang pagtatrabaho ayon sa Kalipunan ng mga Karapatan sa Saligang Batas. Ipinatitibay ito sa Art. 1703 na nagsasaad na:

“No contract which practically amounts to involuntary servitude, under any guise whatsoever, shall be valid.”

Dahil dito, hindi maaaring pigilang umalis o di kaya’y piliting manatili sa kanyang trabaho ang isang empleyado.

Kinakailangan lamang ay alinsunod ito sa nilalaman ng kontratang paggawa at ng proseso sa pagbibitiw sa trabaho o resignation sa ilalim ng Art. 285 ng Batas Paggawa tulad ng pagbibigay abiso sa employer isang buwan bago magbitiw sa trabaho.

C. Patakaran Ukol sa Sahod

May partikular na mga probisyon ang Batas Paggawa ukol sa sahod ngunit makabubuting malaman din ang nilalaman ng Kodigo Sibil patungkol dito.

Hindi maaaring angkinin ng employer ang mga angking-kagamitan ng kanyang manggagawa sapagkat ang pagkuha ng mga iyon ay malinaw na mangangahulugan ng pagkagutom ng mga manggagawa na tuluyang magpapahina sa kanilang kakayanan upang kumita at magkaroon ng mariwasang buhay.

Pinagbabawalan din ang employer na ipagkait sa manggagawa ang kanyang sahod maliban na lamang kung ito ay kabayaran sa isang pagkakautang. Ang sahod ng manggagawa ay tatayong lien o seguridad sa mga produkto o trabahong ginawa nito. At upang masiguro na mayroong matatanggap na sahod ang isang manggagawa, sinasaad sa Arts. 1705 – 1709 na ito ay hindi maaaring ipasailalim sa execution o attachment maliban na lamang kung ang pagkakautang ay iginugol sa pagkain, tirahan, pananamit at medikal na pangangailangan ng manggagawa.

Isa pang pagpapahalaga sa sahod na dapat matanggap ng isang manggagawa ang nakapaloob sa Art. 110 ng Batas Paggawa. Sinasabi dito na sa panahon ng pagkalugi o liquidation ng negosyo ay tatamasa ang mga manggagawa ng unang preperensya (first preference) sa pagbabayad ng kanilang sahod at iba pa nilang monetary claims. Ngunit hindi agad-agad mapapakinabangan ng mga manggagawa ang preperensyang ito sapagkat kinakailangang magkaroon ng pormal na deklarasyon ng pagkalugi o dumaan sa isang ligal na pamamaraan ng liquidation ang negosyo kung saan ang lahat ng pinagkakautangan ay mabibigyan ng sapat na abiso para sa isang makatarungang pamamahagi o distribution ng mga ari-arian ng kompanya sa mga pinagkakautangan nito .

Kaugnay dito ay dapat ding isaalang-alang ang klasipikasyon at order of preference ng mga pagkakautang sa ilalim ng Kodigo Sibil (Arts. 2241 – 2251). Ayon dito, mababayaran ang mga manggagawa ng kanilang sahod mula sa nalalabing free assets ng kompanya o yaong mga ari-ariang walang liens o encumbrances ang mga pinagkakautangan o creditors nito tulad ng mga lupaing nakaprenda o naka-mortgaged.

D. Alituntunin ukol sa mga ipinatagong gamit

Sa ilalim ng batas, mayroong responsibilidad ang hotel at inn-keepers na pag-ingatan ang mga kagamitang ibinilin o idineposito ng kanilang mga bisita. May pananagutan sila sa pagkakataong nawala ang ipinatagong gamit kapag naipakitang sila, o ang kanilang empleyado, ay nabigyan ng abiso ng bisita ukol sa gamit na ito at ang huli naman ay sumunod sa mga alituntunin patungkol sa pag-iingat ng kanilang kagamitan (Art. 1998).

Maaaring managot ang hotel sa mga sasakyan, hayop at mga bagay-bagay na inilagak sa loob at sa mga karatig na gusali o lugar na sinasaklawan ng hotel. Ang pananagutan na ito ay sumasaklaw sa pagkawala ng mga personal na gamit ng mga bisita na gawa ng:

1. empleyado ng hotel; o
2. sinumang estranghero sa kondisyon na hindi aksidente ang pagkawala.



Tandaan: Ang akto ng pagpasok sa hotel ng isang magnanakaw ay hindi itinuturing na aksidente maliban na lamang kung ito ay gumamit ng armas o puwersang di-mapipigil.

Hindi maiiwasan ng hotel-keeper ang responsibilidad nito sa pamamagitan ng paglalagay ng mga abiso o posters na nagsasaad na wala itong pananagutan sa pagkawala ng dalalang gamit ng mga bisita nito. Ang anumang kasunduan sa pagitan ng hotel at bisita nito na naglalayong bawasan ang responsibilidad na ito ay walang bisa.

Ngunit may ilang pagkakataon na walang pananagutan ang hotel sa pagkawala ng mga bagay na ipinatago ng bisita nito kung ang pagkawala ay:

- bunga ng kapabayaang ng bisita mismo, ng pamilya o katulong nito; o
- sanhi ng katangian ng bagay na dinala sa hotel.

Ang mga bagay na maaaring itago o pangalagaan ng mga hotel-keeper ay ang mga sumusunod:

- gamit na pangkaraniwang binibigay ng mga hotel para sa personal na paggamit ng mga bisita; at
- gamit na iniwan bilang kaseguraduhan ng pagkakautang sa kadahilanan ng pananatili ng bisita sa hotel.

Proseso sa Kasong Sibil

Sa loob ng pagawaan, hindi maiiwasan ang pagkakaroon ng mga hidwaan o alitan sa pagitan ng mga indibidwal o grupo ng indibidwal. May pagkakataon na humahantong ang mga hidwaang ito sa pagsasampa ng kaso. May iba't ibang uri ng kaso na maaaring isampa ang isang naagrabyadong partido:

- **Sibil** - kung ang usapin ay ukol sa karapatan at obligasyon ng mga indibidwal sa kanilang pakikipag-ugnayan sa kanilang kapwa. Maaari itong isampa laban sa isang tao, natural man o juridical tulad ng isang partnership o korporasyon. Ang partidong nagkasala ay hindi mabibilanggo ngunit maaaring mahatulan ng korte na magbayad ng danyos sa naghabla.
 - **Halimbawa**: di pagtupad sa kontrata

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

- **Kriminal** - kung ang akto ay itinuturing na krimen sa ilalim ng Kodigo Penal at iba pang batas. Kung mapapatunayang may sala ang akusado, mapaparusahan siya ng pagkabilanggo maliban pa sa pagbabayad ng danyos sa biktima.
 - **Halimbawa**: pagnanakaw, sexual harassment
- **Administratibo** - kung ito ay patungkol sa ugnayan ng indibidwal o samahan sa pamahalaan.
 - **Halimbawa**: pagpapakansela ng rehistro ng isang unyon

Ang mga kasong sibil at kriminal ay idinudulog sa regular na korte tulad ng Municipal Trial Court (MTC) o Regional Trial Court (RTC) samantalang ang mga kasong administratibo ay isinasampa sa mga quasi-judicial agencies tulad ng Bureau of Labor Relations (BLR) at National Labor Relations Commission (NLRC). Sapagkat masalimuot ang prosesong pinagdadaanan ng mga kasong isinasampa sa korte, makakatulong sa isang paralegal na malaman ang mga hakbang sa isang kasong sibil. Ngunit bago panimulan ang isang kaso o aksyon sa korte, may ilang mga paunang bagay na dapat pag-isipan at isaalang-alang.

1. **Anu-ano ba ang mga dahilan o batayan ng aksyon? (cause of action)**

Ang cause of action ay isang akto ng inihabla na lumalabag sa karapatan ng naghabla o di kaya'y ang hindi pagtupad ng inihabla sa kanyang tungkulin na nagdulot ng pinsala o perwisyo sa naghabla.

Halimbawa: pagbabalewala ng management sa reklamong sexual harassment ng isang babaeng empleyado laban sa manager ng kumpanya

2. Anong korte ang may kapangyarihang duminig sa kaso? (jurisdiction)

Sa paghahanay ng mga hukuman ay malinaw na itinakda ng batas kung anong mga uri ng kaso ang maaari nilang dinggin.

Halimbawa: kapag ukol sa kasal ang usapin (legal separation, child custody, support), idudulog ito sa RTC kapag ukol sa pagpapaalis sa lupa (ejectment), sa MTC ito isasampa

3. Saang lugar ang korteng isasampa ang kaso? (venue)

Sa pangkalahatan, ang isang kasong sibil ay dapat isampa sa RTC o MTC ng lugar kung saan nakatira ang nagrereklamo o kung saan nakatira ang inirereklamo. Ang pagpili ng lugar o venue ay nasa pagpasya na ng naghahabla. Ngunit kung ang kaso ay patungkol sa lupa o anumang interes dito, maaari lamang isampa ito sa lugar kung nasaan ang lupa ay matatagpuan.

4. Sinu-sino ang mga partido sa kaso? (parties)

Ang mga partidong kasangkot sa kaso ay maaaring indibidwal or grupo ng indibidwal, natural o juridical person. Ang naghahabla ay tinatawag na plaintiff/complainant o petitioner samantalang ang inihahabla ay tinatawag na defendant o respondent.

Mga Hakbang Sa Kasong Sibil

1. Pagsampa ng Petition o Complaint

Ang petition o complaint ay isusumite sa docket section ng korteng may kapangyarihang dinggin ang kaso.

Ang nilalaman ng petisyon ay:

1. ang pangalan at tirahan ng mga magkabilang panig;
2. mga patunay ng ligal na kapasidad ng bawat panig na maghabla at maihabla;
3. simple, direkta at maikli ngunit malaman na pahayag ng tunay na pangyayari kung saan nakasalalay ang hinihiling;
4. mga tukoy na hinihiling mula sa korte.

Tandaan na kapag ang isang aksyon ay nakabatay sa isang nakasulat na dokumento, ang buod ng dokumentong ito ay dapat ipahayag sa petisyon at ang orihinal o kopya nito ay dapat ilakip sa petisyon bilang exhibit.

Halimbawa: promissory note kung saan nakasaad ang halaga ng pagkakautang certificate of union registration bilang patunay na rehistrado sa DOLE ang unyon

Tandaan din na sa pagsampa ng petisyon o reklamo, kinakailangan na magbayad ng docket fee sa korte. Ang halaga ng docket fee ay depende sa halagang hinihingi bilang danyos sa petisyon.

Kung hindi kakayanin ang pagbayad ng docket fee, maaaring mag-apply ang nagrereklamo bilang pauper litigant. Sa ganitong paraan, hindi na siya magbabayad ng docket fee sa pagsampa ng reklamo o petisyon.

A. “Small Claims” Procedure

Upang magkaroon ng simpleng paraan para magsampa ng kaso ang mga ordinaryong mamayan na may maliit na kaso, nagpasa ng isang special procedure para dito na epektibo noon October 1, 2008 (inamendahan ng OCA Circular 69-2022). Ang “small claim” ay kasong sibil para maningil ng pera na hindi lumalagpas ng isang milyong piso (P 1,000,000.00). May mga MTC na tinalaga na “small claims court” kung saan pwede isampa ang mga “small claims” at hindi kailangan ng abogado. Ang saklaw ng procedure na ito ay mga kaso ng utang ng pera na napaloob sa isang kontrata ng pangupahan, kontrata ng utang, kontrata ng paggawa, kontrata ng pagbenta o kontrata ng sangla o pagbayad ng halaga sa tseke o yung napagkasunduan sa katarungan pambarangay. Hindi saklaw ang mga kaso ng labor tulad ng illegal dismissal o unfair labor practice. Ngunit kung kontrata ng paggawa at hindi nabayaran pwede ito sa “small claims” basta hindi lalagpas ng isang daan libong piso ang halaga ng sinisingil.

B. Pag-raffle sa kaso

Pagkatapos isumite ang petisyon, magkakaroon ng raffle para malaman kung aling sangay (branch) ng korte ang didinig sa kaso.

Nagkakaroon ng raffle upang masiguradong walang sabwatang magaganap at walang pagkiling sa paghatol sa kaso. Hinahadlangan nito ang mga huwes na pumili ng mga kasong kanilang didinggin at hahatulan. Gayundin, hinahadlangan nito ang mga partido na pumili ng huwes na gusto nilang duminig sa kanilang kaso.

C. Pagbibigay ng Summons sa ihinahabla

Ang summons ay isang pagbibigay-alam sa isang taong ihinahabla na may kasong nakasampa laban sa kanya kung kaya't kailangan niyang magbigay ng Answer sa loob ng labing-limang (15) araw mula ng matanggap niya ang summons.

Kailangang matanggap ng ihinahabla ang summons upang magkaroon ng kapangyarihan ang korte sa katauhan niya. Kung wala siyang natanggap na summons at nagpatuloy pa rin ang korte sa pagdinig sa kaso, walang bisa ang buong proseso pati na ang magiging hatol ng korte. Ito ay nakabatay sa prinsipyo ng due process. Kinakailangang maabisuhan ang ihinahabla ng petisyon laban sa kanya para mabigyan siya ng pagkakataong magpahayag ng kanyang mga depensa. Kapag hindi naabisuhan ang ihinahabla na ayon sa due process ay hindi maaaring kilalaning lehitimo ang buong prosesong dinaanan ng kaso.

Nakasaad sa summons ang:

- pangalan ng korte (RTC o MTC) at mga pangalan ng magkabilang panig sa kaso;
- utos na ang ihinahabla ay kinakailangang sumagot sa pamamagitan ng pagsumite ng Answer sa loob ng labing-limang (15) araw mula ng matanggap ang summons; at
- isang babala na kapag hindi sumagot ang ihinahabla sa loob ng nabanggit na labing-limang (15) araw ay maaaring ideklara ng korte na in default siya at ibigay ang hinihiling ng naghahabla.

D. Pagsumite ng inihabla ng Answer

Ang Answer ay isang ligal na dokumento na nagpapahayag ng mga depensa ng ininahabla upang mahadlangan ang naghabla na makamit ang kanyang hinihiling sa korte.

Ang layunin ng Answer ay:

- gawing tiyak ang mga isyu at liwanagin ang mga ito; at
- hadlangan ang hatol na pabor sa naghabla sa pamamagitan ng mga depensa.

Kung walang Answer na isinumite ang ininahabla, siya ay maaaring madeklarang in default ng korte. Ang epekto ng deklarasyong ito ay:

- maaari nang maghatol ang korte nang pabor sa naghabla batay sa kanyang hinihiling sa petisyon maliban na lamang kung iutos nito ang pagsumite pa ng ebidensya; at
- mabibigyan ang ininahabla na idineklarang in default ang abiso ng mga susunod na hakbang sa paglilitis ngunit hindi siya makakasali sa proseso ng korte hanggang hindi naaalis o binabawi ang deklarasyong ito.

Ngunit sa mga petisyon para sa legal separation, deklarasyon ng pagkawalang-bisa ng kasal at pagpapawalang-bisa ng kasal, hindi idedeklarang in default ang ininahabla kahit hindi siya nagsumite ng Answer.

E. Pre-trial

Pinag-uusapan sa pre-trial ang mga sumusunod:

- posibilidad ng pagkakasundo ng mga partido;
- paglalahad ng mga isyu sa simpleng paraan;
- pagbabago o pag-aayos ng Petisyon o ng Answer;
- pagsang-ayon o pag-amin ng isang partido sa alegasyon ng kabila;
- bilang ng mga testigo; at
- iba pang mga bagay na makakatulong sa mabilis at epektibong pagpapasya ng korte ukol sa kaso.

Kapag hindi sumipot ang isang partido sa pre-trial, ang epekto nito ay:

- kung wala ang naghabla: ang kaso ay maaaring i-dismiss
- kung wala ang ihinahabla: papayagan ng korte na magsumite ang naghabla ng ebidensya ex parte. Ibig sabihin, tatanggap ang korte ng ebidensyang ipipresenta ng isang partido lamang at maghahatol ang korte batay sa ebidensyang ito.

Hinihikayat ngayon ng mga korte na ang mga partido ay dumaan muna sa mediation bago tumuloy sa paglilitis. Sa mediation, susubukang ipagkasundo ang mga partido sa tulong ng isang 3rd party mediator na siyang nagbibigay ng ilang mga opsyon o kaya'y proposal sa mga partido para ang mga ito ay magkasundo. Kung hindi naging matagumpay ang mediation, tsaka pa lang lilitisin ang kaso.

F. Paglilitis

Ito ang proseso ng pag-iimbestiga at paghahatol ukol sa mga ligal na pagtatalo o alitan sa pagitan ng mga partido.

Ang paglilitis ay ayon sa mga sumusunod na hakbang:

1. pagpresenta ng ebidensya ng naghabla;
2. pagpresenta ng ebidensya ng hinabla;
3. ang magkabilang panig ay maglalahad ng rebuttal/sur-rebuttal evidence o mga ebidensyang kokontra sa ibinigay na ebidensya ng kabila; at
4. pagsumite ng memoranda ng mga partido. Ang memorandum ay naglalahad ng buod ng lahat ng ebidensya at argumentong nailahad o naipresenta ng isang partido sa proseso ng paglilitis.

Ang pagtatanong sa mga testigo ay sa ganitong pagkakasunod-sunod:

1. direct examination: ang testigo ay tatanungin ng partidong nagpresenta sa kanya.
2. cross-examination: ang kabilang panig naman ang magtatanong sa testigo batay sa mga isyung natalakay sa direct examination o patungkol sa mga bagay na may kaugnayan dito.
3. redirect examination: maaaring magtanong muli ang partidong nagpresenta sa testigo upang maipaliwanag o madagdagan ng huli ang kanyang mga sagot na ibinigay sa cross-examination.
4. re-cross examination: ang kabilang panig ay maaaring magtanong ukol sa mga bagay na nabanggit sa redirect examination.

G. Paghahatol

Ang paghahatol ang huling kapasyahan ng korte sa mga karapatan ng magkabilang panig ukol sa mga bagay na kanilang inilahad sa isang aksyon o kaso.

Halimbawa: pagbabayad ng daños perwisyo sa biktima ng sexual harassment, pagpapawalang bisa ng kasal at paghahati ng ari-arian ng mag-asawa

H. Apela

Ang apela ang pagtataas ng natalong panig sa isang nakatataas na korte ang hatol o desisyon ng isang mas mababang korte. Ito ay ginagawa sa pamamagitan ng pagbibigay ng isang nakasulat na apela (notice of appeal) na naglalaman ng:

- 1.mga kamalian ng mababang korte at ang paghatol nito;
- 2.mga argumentong sumusuporta sa pananaw na ito ng natalong panig; at
- 3.ang mga kahilingan niya ukol sa mga bagay na ito.

Ang isang partido ay mayroong 15 araw upang magsampa ng apela mula sa hatol o desisyon ng mababang korte. Sa loob ng panahong ito at habang nakabinbin ang apela ay hindi pa maaaring ipatupad ang desisyon. Ngunit kapag lumipas ang 15 araw na walang apela mula sa magkabilang panig, ang desisyon ay itinuturing na final and executory at maaari na itong ipatupad ng nanalong partido.

I. Petition for Certiorari

Ito ang isang paraan para questionin ang desisyon o order ng isang opisina o hukuman. Kung meron matinding pag-abuso ng kapangyarihan o walang jurisdiction ang isang korte o isang opisina ng gobyerno ay pwedeng iwasto ang pag-abuso o yung kawalan ng jurisdiction sa pamamagitan ng Petition for Certiorari ayon sa Rule 65 ng Rules of Court. Ito ay independent na sibil action at pwedeng i-file sa loob ng animnapot (60) araw mula sa paglabas ng order o desisyon. Ang desisyon nito ay hiwalay sa orihinal na kaso at binabalik ang kaso sa korte o sa opisina na nagdesisyon paraiwasto ang jurisdiction o ang pagabuso ng kapangyarihan.

Batas Kriminal

Isa sa mga mahahalagang remedyo sa paghingi ng katarungan sa isang nilabag na karapatan ay ang pagsasampa ng kasong kriminal sa korte. May mga pagkakataon kung saan ang manggagawa ay napagbibintangang gumawa ng isang krimen. Maari rin namang kasuhan ang employer ng kasong kriminal sa ilang pagkakataon. Kinakailangang alam ng isang paralegal ang batas kriminal sapagkat sa isang kasong kriminal, ang nagkasala ay maaaring mapatawan ng parusang pagkakakulong at/o pagbabayad ng multa.

I. Pambungad

May tatlong (3) katangian ang batas kriminal:

- A. Pangkalahatan (Generality):** Ang batas kriminal ay pinapatupad sa lahat ng taong naninirahan o nanunuluyan sa Pilipinas nang walang pasubali sa edad, kasarian, kulay, lahi, paniniwala o personal na katayuan. Ang pagpapatupad ng batas ay liban lamang sa:
 - 1. mga pinuno ng ibang bansa, embahador, attaches na mayroong diplomatic immunity
 - 2. mga miyembro ng Kongreso (ukol sa mga talumpati o debateng ginawa sa panunungkulan nila bilang Kongresista)
- B. Territoriality:** Ang batas kriminal ay sumasaklaw sa lahat ng krimen na ginawa sa loob ng teritoryo ng Pilipinas, kasama ang himpapawid, panloob na karagatan at maritime zone.

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

Ngunit maaaring may epekto ang batas kriminal kahit na sa mga lugar na labas sa teritoryo ng Pilipinas (extra-territorial application) tulad ng:

- krimen na naganap sa loob ng eroplano o barko ng Pilipinas;
- pagpanday o paggawa ng huwad na pera, sinsilyo o pananalapi ng Pilipinas;
- pagpasok ng mga huwad na pera, sinsilyo o pananalapi ng Pilipinas;
- krimen na ginawa ng mga opisyales ng gobyerno habang nanunungkulan sila;

Halimbawa: bribery o malversation of funds
krimen laban sa pambansang seguridad at batas ng mga bansa

C. Prospectivity: Ang batas ay walang-bisa sa mga akto o gawain na nangyari bago naging epektibo ang batas maliban kung ito ay pumapabor sa akusado (puwera kung siya ay isang habitual delinquent) o kung ito ay nakasulat sa batas.

Halimbawa: batas na nagpapababa ang parusang pagkakulong.

II. Ano ang Krimen

Ito ay isang gawain o pagpapabaya na pinaparusahan ng batas na ginawa sa pamamagitan ng:

- **Panlilinlang (deceit)**: sadya ang gawain. Ibig sabihin, mayroong kalayaan (freedom), kaalaman/pang-unawa (intelligence) at intensyon (intent) ang indibidwal na gumawa ng aktong krimen. Halimbawa: Nagpapalit ng dolyar si Amy sa isang money changer gayong alam niya na peke ang mga ito.

o kaya'y

- **Pagkakamali (fault)**: nagmumula sa pagpapabaya, kakulangan sa panginginita (foresight) o di-maingat na pagpapasya (imprudence). Halimbawa: Habang minamaneho ni Carding ang kanyang trak ay nabangga niya ang isang dyip sa hi-way.

A. Antas ng felony o krimen

Mayroong iba't ibang antas ng pagkaganap ang krimen: consummated, frustrated, at attempted. Ang parusang iginagawad ng batas ay nakabatay sa pagkakumpleto ng mga elemento ng krimen o antas na narating ng akusado sa pagsasagawa nito.



Tandaan: Mas mababa ang parusa kung ang krimen ay frustrated at mas mababa pa kung attempted lamang.

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

1. Consummated: lahat ng mga elementong kinakailangan upang matupad ang krimen ay isinagawa at ang krimen ay naisakatuparan.

Halimbawa: Nasaksak ni Roland ang kanyang asawang si Marie. Namatay si Marie (consummated parricide).

2. Frustrated: lahat ng mga elementong kailangan upang maisagawa ang krimen ay isinagawa ngunit may mga kadahilanang independyente sa kalooban ng nagsagawa nito na humadlang sa pagsasakatuparan ng krimen.

Halimbawa: Nasaksak ni Roland ang kanyang asawang si Marie. Ngunit dahil may nakakita kay Marie at tumulong sa kanya, nadala ito sa ospital at siya ay gumaling (frustrated parricide).

3. Attempted: nasimulan ang mga elementong kinakailangan upang maisakatuparan ang krimen ngunit hindi naisagawa ang lahat ng ito dahil sa sanhi o aksidente na bukod sa kusang pagpigil ng salari sa kanyang sarili.

Halimbawa: Gustong patayin ni Roland ang asawa niyang si Marie. Akma nang sasaksakin ni Roland si Marie ngunit may nakakita kay Roland at inagaw mula sa kanya ang hawak niyang patalim (attempted homicide).

B. Pananagutan sa isang krimen

Ang nagsagawa ng krimen ay maaaring may pananagutan bilang principal, accomplice o accessory.

1. Principal: may tatlong (3) uri:

- Principal by direct participation - direkta ang bahagi sa pagsasagawa ng krimen;
- Principal by inducement - deretsahang pinipilit o hinihimok ang iba na gumawa ng krimen;
- Principal by indispensable cooperation - tumutulong sa pagsasagawa ng krimen sa pamamagitan ng isang gawain na kung hindi isinagawa ay hindi maisasakatuparan ang krimen.

Halimbawa: Matindi ang galit ni Arthur kay Edgar. Inutusan ni Arthur si Reggie na bugbugin si Edgar. Inabangan ni Reggie at ni Dexter si Edgar sa isang di-mataong lugar. Pinagsususunok ni Reggie si Edgar habang nakatutok ang baril ni Dexter upang hindi makapanlaban at makatakas si Edgar.

2. Accomplice: mga taong hindi principal ngunit nagbibigay ng kooperasyon sa pagsasagawa ng krimen sa pamamagitan ng gawaing nauna o kasabay sa krimen.

Halimbawa: isang taxi driver na pinagamit ang kanyang sasakyan sa isang tao na alam niyang magsasagawa ng kidnapping.

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

3. Accessory: Mga taong may alam ukol sa pagsasagawa ng krimen na hindi lumahok dito bilang prinsipal o accomplice ngunit lumahok pagkatapos ng pagsasagawa nito sa alinman sa mga sumusunod na paraan:

- kumita o tinulungan nilang kumita ang kriminal;
- binago o sinira ang katawan (evidensya) ng krimen o itinago ang epekto o kasangkapan nito upang hindi ito madiskubre;
- binahay, tinago o tinulungang tumakas ang prinsipal at ang accessory ay isang:

1. public officer: inabuso ng accessory ang pampubliko niyang tungkulin;

2. private person: kung ang krimen ay treason, parricide, murder o pagtangkang patayin ang Pangulo o kapag ang principal ay habitwal na kriminal.



Tandaan: Pinakamataas ang parusa sa principal. Mas mababa naman para sa accomplice at pinakamababa ang sa accessory.

C. Mga salik na isinasaalang-alang sa pagtatakda ng kapanagutan o obligasyon sa krimen

Ang pananagutan ng akusado para sa isang krimen ay maaaring gumaan o lumala depende sa maraming bagay. Maaaring makatakas sa parusa kung may justifying o exempting circumstances. Maaari naming gumaan kung may mitigating circumstance. At maaaring bumigat kung may aggravating circumstance. Kung may alternative circumstance naman, maaaring gumaan o lumala depende sa sitwasyon.

1. Justifying circumstances: Walang krimen dito dahil ang mga gawain ay alinsunod sa batas dala ng mga sumusunod na sirkumstansya:

a. Self-defense: pagtanggol sa sariling katawan o karapatan kapag mayroong:

- iligal na pandarahas o pananalakay (unlawful aggression);
- resonableng pangangailangan para sa pamamaraang ginamit upang pigilan o wakasan ito (reasonable necessity of the means employed to prevent or repel it); at
- kakulangan ng sapat na probokasyon sa panig ng taong nagtatanggol sa sarili (lack of sufficient provocation).

b. Defense of relative: pagtanggol sa katauhan o karapatan ng kanyang asawa, ninuno, anak, apo, lehitimo, natural o inampon na kapatid, tiyo o tiya o pinsang-buo.

Kinakailangan ang sumusunod na mga elemento:

- iligal na paggamit pandarahas o pananalakay;
- resonableng pangangailangan para sa pamamaraang ginamit upang pigilan o wakasan ito; at
- kung may probokasyon man ay hindi ito nanggaling sa taong nagtatanggol sa kamag-anak o ibang tao.

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

- c. Defense of stranger: pagtanggol sa katauhan o karapatan ng isang taong hindi kamag-anak.

Ang mga elemento nito ay:

- iligal na pandarahas o pananalakay;
 - resonableng pangangailangan para sa pamamaraang ginamit upang pigilan o wakasan ito; at
 - ang taong nagtatanggol ay walang masamang layunin o motibasyon tulad ng paghihiganti.
- d. Avoidance of greater evil: Ang paggawa ng isang bagay na nagdulot ng kapahamakan sa ibang tao dahil sa takot na maganap ang isang bagay na may katumbas o higit pang kasamaan kaysa sa nagawang kapahamakan.

Halimbawa: Ang bahay ni Andoy ay nasusunog, ang katabing bahay ay pag-aari ni Domeng. Kung hindi sisirain ang bahay ni Domeng, kakalat ang sunog at halos dalawampung bahay

- e. Pagtupad ng tungkulin o ligal na pagtupad ng karapatan

Halimbawa: pulis na bumaril sa isang tumatakas na bilanggo

2. Exempting circumstances: May krimen ngunit dahil sa di-pangkaraniwang sirkumstansya nito ay walang pananagutan ang salarin. Ito'y nangyayari kung may isang kulang na elemento sa panlilinlang: kalayaan, pang-unawa o intensyon.

- a. luku-luko (insane) o imbecile: maliban lamang kung siya ay lucid o matino noong nangyari ang krimen;
- b. kapag 15 na taong gulang at pababa ang edad (RA 9344, Juvenile Justice Act of 2006). Hindi na kinukulong ang mga batang ito;
- c. kapag lampas sa 15 hanggang 18 taong gulang ang gumawa ng krimen kung walang pagkakaintindi (o discernment) siya noong ginawa niya ang krimen;
- d. kapag isinasagawa ang isang ligal na gawain na may karampatang ingat at nangyari ang daños o pinsala dahil sa aksidente at wala siyang kasalanan o intensyon na gawin ito (accident);

- e. nasa ilalim ng puwersang di-mapipigil (irresistible force);

Halimbawa: Matapos kulatahin ng baril si Jomar, inutusan siya ng isa sa mga miyembro ng Abu Sayaw na ilibing ang mga labi ni Patoy.

- f. nasa ilalim ng di-makokontrol na takot sa isang kapantay o humihigit na pinsala (uncontrollable fear);

Halimbawa: Sumapi sa mga rebelde dahil sa takot na siya ay papatayin.

- g. hindi ginawa ang kinakailangan ng batas dahil pinigil ng isang ligal at hindi maiwasang dahilan.

Halimbawa: Hindi naihatid ang isang bilanggo sa maykapangyarihan (e.g. judge) sa takdang panahon nang dahil sa malakas na bagyo.

- 3. Mitigating circumstances:** Mga sirkumstansya na pinapagaan ang pananagutang kriminal ng salarin.
- a. Kapag kulang ng isa o dalawang elemento ng justifying o exempting circumstance;
 - b. ang nasasakdal ay mababa sa 18 taong gulang o mas higit sa 70 taong gulang;
 - c. walang intensyong gumawa ng kasamaang kasing seryoso ng nangyari;
 - d. sapat na probokasyon o paghahamon mula sa biktima bago nangyari ang krimen;
 - e. nagawa ang krimen matapos isagawa ng biktima ang isang grabeng kasamaan (krimen man o hindi) laban sa nasasakdal o sa kanyang kamag-anak (ang kanyang asawa, ninuno, apo, lehitimo o ampon na kapatid);
 - f. silakbo ng damdamin (passion or obfuscation)
 - g. kusang pagsuko sa pulis o tao na may awtoridad (voluntary surrender) o kusang pag-amin sa krimen sa harap ng husgado bago iprisinta ang ebidensya (plea of guilt);
 - h. ang nasasakdal ay pipi, bingi o bulag o may kapansanan na nakakapagpigil sa kanyang malayang pagkilos o pakikitungo sa kapwa;
 - i. may sakit ang nasasakdal na nakakaapekto sa kanyang kamalayan o pang-uunawa; at
 - j. iba pang kahalintulad na sirkumstansya.

- 4. Aggravating circumstances:** Mga sirkumstansya na nagpapabigat ng kriminal na pananagutan.
- a. Ginamit ng akusado ang kanyang pampublikong posisyon para isagawa ang krimen;
 - b. ginawa ang krimen upang insultuhin ang awtoridad;
 - c. pagbale-wala ng akusado sa respetong dapat igawad sa biktima ayon sa kanyang estado, edad o kasarian; o ang pagsagawa ng krimen sa bahay ng biktima kung wala namang probokasyon mula sa kanya;
 - d. isinagawa ang krimen ng may pang-aabuso sa tiwala ng biktima o ang pagiging walang utang na loob ng akusado;
 - e. isinagawa ang krimen sa Malacañang o sa harap ng Pangulo ng Pilipinas o sa lugar kung saan ginagampanan ng mga awtoridad ang kanilang mga tungkulin o sa isang lugar na pinagsasambahan ng mga tao;
 - f. isinagawa ang krimen ng gabi o sa isang lugar na hindi tinitirhan o ng isang grupo (di-kukulangin sa 4 na armadong tao), kapag sinamantala at/o tumulong ang sirkumstansyang ito sa pagsasakatuparan ng krimen;
 - g. isinagawa ang krimen sa okasyon ng pagbaha, lindol, epidemya o iba pang kalamidad o kasamaang-palad;
 - h. paggamit ng tulong ng armadong tao o tauhang nagbibigay ng kasiguraduhang hindi sila mapipigil;

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

- i. kapag ang akusado ay recidivist: isang akusado na, sa panahon ng paglilitis para sa isang krimen, ay may huling hatol na para sa isa pang krimeng pumapaloob sa ilalim ng parehong Titulo ng Kodigo Penal;
- j. kapag noon pa ay naparusahan na ang akusado para sa isang krimen na may kapantay o mas mabigat na parusa; o para sa dalawa o higit pa na krimen na may mas magaan na parusa;
- k. kapag isinagawa ang krimen dahil sa bayad, premyo o pangako;
- l. kapag isinagawa ang krimen sa pamamagitan ng pagbabaha, pagsunog, paglalason, pagpapasabog o paghihinto o pagsira sa isang bapor, pagpapatigil sa isang sasakyan o anupamang paraan na mayroong matinding pag-aaksaya at pagkasira;
- m. kapag may malinaw na pagpapalano ukol sa krimen (evident premeditation);
- n. kapag gumamit ng panlilinlang o pagbabalatkayo (craft, fraud o disguise);
- o. kapag gumamit ng lubos na kalakasan o paraan upang mas humina ang depensa ng biktima;
- p. treachery: paggamit ng anumang paraan na nagsisiguro ng katuparan ng krimen ng walang peligro sa katauhan ng akusado;
- q. sa paggawa ng krimen, gumamit ang akusado ng pamamaraan na magdudulot ng kahihyan sa biktima;
- r. pagsagawa ng krimen matapos ang ilegal na pagpasok sa bahay ng biktima;

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

- s. upang maisagawa ang krimen, sinira ng akusado ang dingding, bubong, sahig, pinto o bintana;
- t. isinagawa ang krimen sa tulong isang batang mas mababa sa 15 taong gulang o ginawa ang krimen sa pamamagitan ng kotse, eroplano o iba pang de-makinang sasakyan; at
- u. pagmamalupit o pagdudulot ng dagdag na paghihirap sa biktima na hindi naman kailangan sa pagsasakatuparan sa krimen.

5. Alternative circumstances: Mga sirkumstansyang maaaring makapagpabigat o makapagpagaan sa pananagutan ng salarin.

- a. relasyon sa nagsampa ng kaso: ang pagiging asawa, ninuno, apo, kapatid (lehitimo o ampon) ay:
 - mitigating:
 - sa mga krimen laban sa ari-arian;
 - sa crimes against persons kapag ang biktima ay mas mababang kamag-anak ng akusado
 - exempting: kapag ang krimen ay theft, estafa o malicious mischief
 - aggravating:
 - sa crimes against persons kapag ang nagsampa ng kaso ay mas nakatataas o kapantay na kamag-anak ng akusado
 - sa crimes against chastity ng walang pasubali kung mas nakatataas, kapantay o mas mababang kamag-anak ang akusado

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

b. pag-inom ng alak

- mitigating: kung ang pag-inom ay hindi palagian (habitual) at hindi ito sadyang ginawa upang gawin ang isang krimen
- aggravating: kung palagiang ginagawa at sinadya ang pag-inom upang magpalakas ng loob para sa pagsasakatuparan ng krimen

c. taas o baba ng pinag-aralan o kahinaan ng pag-iisip

- mitigating: kapag mababa ang pinag-aralan ng akusado o di kaya ay mahina ang kanyang pag-iisip ngunit hindi ito mitigating sa mga sumusunod na krimen:
 - murder
 - krimen laban sa ari-arian tulad ng theft
 - krimen laban sa puri tulad ng abduction
 - arson
- aggravating: ang taas ng pinag-aralan ay makakapagpabigat sa pananagutan kapag ginamit ng akusado ang kanyang talino o taas ng pinag-aralan sa pagsasagawa ng krimen

D. Mga Piling Krimen Sa Revised Penal Code (RPC) At Ibang Batas Kriminal

1. Pananakot at pamumwersa

a. **Grave Threats (Art. 282, RPC):** Pananakot o pagbabanta sa ibang tao ng kasamaan sa kanilang katauhan, dangal o ari-arian ng iba o ng kanyang pamilya na nagreresulta sa isang krimen, may kundisyon man o wala, matamo man ang layunin o hindi.

Halimbawa: Tinakot ang pangulo ng unyon na papatayin siya kung ipagpapatuloy ang welga.

b. **Light Threats (Art. 283, RPC):** Pananakot sa ibang tao ng kasamaan na hindi krimen at may kasamang demanda para sa pera o ibang kundisyon (matamo man ang layunin o hindi)

Halimbawa: Tinakot ang pangulo ng unyon na tatanggalin siya sa trabaho kung ipagpapatuloy ng unyon ang welga.

c. **Grave Coercion (Art. 286, RPC):** Mga elemento:

- pagpigil sa ibang tao sa paggawa ng isang bagay na hindi ipinagbabawal ng batas o pamumuwersa ng iba na gumawa ng isang bagay na kontra sa kanyang kalooban, mali man o tama;
- sa pamamagitan ng dahas o pagpapakita ng puwersa upang manakot; at
- walang awtoridad ng batas.

Halimbawa: Pinilit ng mga goons ang mga welgista na tanggalin ang kanilang mga tolda at streamer sa pamamagitan ng pananakot na sinisigaw at pagpapakita ng armas.

d. Other Coercion or unjust vexation (Art. 287, RPC):

Gawain na hindi nagdudulot ng pisikal o materyal na pagkakasakit, ngunit nagdudulot ng hindi makatarungang pagpapainis sa isang inosenteng tao.

Halimbawa: Iniinsulto ng manager ang isang empleyado na pumapanig sa unyon.

2. Theft/Fencing

a. Theft (Art. 308, RPC): Pagkuha ng personal na ari-arian (hindi lupa o gusaling nakakabit sa lupa) ng iba na:

- walang pahintulot mula sa may-ari;
- may balak na makinabang; at
- walang dahas o pananakot sa tao o puwersang ginamit sa bagay.

Halimbawa:

- Kinuha ng isang empleyado ang mga produkto ng kompanya at ibinigay sa asawa niya.
- Kinuha at ibinulsa ng personnel manager ang suweldo na ibabayad sa mga empleyado at nagkunwaring nawala ito.



Tandaan: Kapag may kontrol na ang kumuha sa bagay na kanyang kinuha, kumpleto na ang krimen. Kaya't kahit hindi pa nakakalabas sa compound ng kompanya ang magnanakaw ngunit kinuha na mula sa warehouse ang mga bagay na ninakaw niya, may krimen nang naganap.

b. Qualified Theft (Art. 301, RPC): Kapag ang pagnanakaw ay sinamahan ng alin sa mga sumusunod na sirkumstansya:

- ginawa ng katulong sa bahay;
- may maselang paglapastangan ng tiwala;
- ang ninakaw ay:
 - behikulong may motor;
 - mail matter;
 - buko o niyog na kinuha mula sa plantasyon; o
 - isdang nakuha sa palaisadaan.
- ginawa sa panahon ng sunog, lindol, bagyo, pagsabog ng bulkan o ibang kalamidad, aksidente ng sasakyan o kaguluhan.

c. Fencing (PD 1612, Anti-Fencing Law of 1979): Pagbili, pagtanggap, paghawak, pagtago, pag-angkin, pagligpit o pagbenta sa mga artikulo o obhektong alam niya o dapat na alam niya (ayon sa sirkumstansya) na ninakaw at may kasamang intensyong makinabang.

Ang paghawak o pagtago mismo ng bagay na ninakaw ay ebidensyang prima facie ng fencing.

3. Estafa (Art. 315, RPC): Pandaraya sa pamamagitan ng alinman sa mga sumusunod na paraan:

a. Na may hindi pagiging tapat o pag-aabuso sa tiwala (unfaithfulness or abuse of confidence) na makikita sa mga sumusunod:

- pagbabago ng kakanyahan (substance), kantidad o kalidad ng anumang bagay na may halaga;

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

- paglustay o pagbago ng anyo, na may perwisyo sa iba, ng pera, bagay o ibang personal na ari-arian, na tinanggap sa ilalim ng ugnayang may tiwala, sa ilalim ng komisyon o para pangasiwaan o sa ilalim ng ibang obligasyon na may katungkulang isauli o ihatid ito, kahit na may garantiya ang obligasyong ito o sa pamamagitan ng hindi pag-amin na tinanggap ang pera, bagay o ari-arian;
 - **Halimbawa:** paglustay ng ingat-yaman ng pondo ng union pagkaltas ng SSS remittances mula sa sweldo at di pagdala nito sa SSS
- pagsasamantala sa lagda o pirma ng iba, sa pamamagitan ng pagsulat ng isang dokumento sa ibabaw ng perma na nagdulot ng perwisyo sa huli.



Tandaan: Sa estafa, may karapatan o katungkulang tanggapin ang bagay; sa pagnanakaw, wala.

- b. Sa pamamagitan ng alinman sa mga sumusunod na pagkukunwari o mapanlinlang na gawain na ginawa kasabay ng o una sa pandaraya:
- paggamit ng imbentong pangalan o pagkukunwari na may hawak siyang kapangyarihan, impluwensiya, kwalipikasyon, pag-aari, kredit, ahensya, negosyo, o makaguni-guning kagawaan o sa pamamagitan ng ibang katulad na pandaraya;

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

- pagbago ng kalidad, kapinuhan o timbang ng anumang bagay na may kinalaman sa kanyang sining o negosyo;
- pag-postdate ng tseke o pagbigay ng tsekeng pambayad sa isang obligasyon kapag walang pondo sa bangko o kulang ang pondo.

4. BP 22 (Bouncing Check Law): Pinaparusahan ang:

- a. Pagbibigay ng tseke kahit na alam na sa oras ng pagbibigay nito ay kulang o wala nang pondong pambayad at dahil dito ay hindi na tinanggap ng bangko.
- b. Pagbibigay ng tseke habang may sapat na pondo sa bangko pero hindi pinanatiling sapat ang pondo sa loob ng 90 araw mula sa petsa ng tseke at hindi tinanggap ang tseke dahil dito.

5. Malicious Mischief (Art. 327, RPC): Ang mga elemento nito:

- a. Sadyang pagsira sa ari-arian ng iba;
- b. Na hindi umaabot sa arson ang krimen; at
- c. May masamang hangarin.

Halimbawa:

- Pagsira sa sasakyan o trak ng kumpanya.
- Pagbasag ng mga bintana ng pabrika.
- Pagwasak sa mga ari-arian ng unyon sa union office.

6. Arson (Art. 320, RPC): Pagsunog ng:

- a. Gusali na ginagamit bilang isang tirahan;
- b. Tren, sasakyang de motor
- c. Bukirin, gilingan ng tubo, plantasyon, palayan, pastulan, kakahuyan o kagubatan

7. Libel (Art. 355, RPC): Ito ay:

- a. Isang pampubliko at malisyosong pagparatang sa isang tao;
- b. Ng krimen, bisyo o kapintasan, totoo man o hindi, o ng gawain, di-paggawa, kalagaya, katayuan o sirkumstansya;
- c. na maaaring lumikha ng pagkasira sa karangalan o paghamak sa isang tao o asosasyon, o
- d. sirain ang ala-ala ng isang patay na.

Halimbawa: isang polyeto na tinuturing na magnanakaw ang opisyal ng unyon

Ipinapalagay ng batas na lahat ng imputasyong nakakasira ng pangalan ay malisyoso, kahit ito ay totoo kapag walang mabuting intensyon o motibo ang maipakita, maliban kung:

- sinabi o ginawa ang komunikasyon nang pribado, ayon sa ligal, moral o panlipunang tungkulin;
 - Halimbawa:
 - Pagtestigo sa husgado.
 - Pagbibintang ng krimen sa piskal.
 - Pagbigay ng babala sa asawa na nangangaliwa ang Mister o Misis.
 - Pagbigay ng babala sa mga miyembro ng samahan na nangungurakot ang isang opisyal.

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

- isang makatarungan at totoong ulat na ginagawa sa mabuting intensyon at walang dagdag na puna, paliwanag o kuru-kuro ng:
 - proceedings ng husgado o kongreso o ibang opisyal na ahensya, na hindi kumpidensyal (kasama na rin ang salita, ulat o talumpati sa proceedings na ito); o
 - ibang gawain ng opisyal pampulitiko sa pagsasagawa ng tungkulin



Tandaan: Kapag ginawa ito sa pamamagitan ng pagsulat, radyo, pagpinta, dula, sine o kaparehas na paraan, Libel ang krimen. Kapag ginawa ito sa pamamagitan ng salita, Slander (Oral Defamation) ang krimen. Kapag ang krimen ay ginawa sa pamamagitan ng kilos (na hindi salita) na nakakasira sa pangalan, ito ay Slander by Deed. Halimbawa, sinampal ang pangulo ng unyon sa harap ng mga miyembro nito.

8. Krimen Laban sa Pambansang Seguridad

a. Rebellion (Art. 134, RPC):

- Pampublikong aklasan at paggamit ng armas laban sa pamahalaan at
- Ang layunin ay:
 - Alisin sa loyalidad ng pamahalaan o sa batas nito ang teritoryo ng Pilipinas o bahagi nito o ang anumang bahagi ng Hukbong Sandatahan ng Pilipinas;
 - Alisin sa Pangulo o Kongreso ang alinman sa kanilang kapangyarihan o prerogativo.

b. Inciting to Rebellion (Art. 138, RPC)

- Pagtulak sa mga tao na umalsa laban sa pamahalaan;
- Sa pamamagitan ng talumpati, proklamasyon, panunulat, emblem, bandera o ibang representasyon;
- Ang alinman sa mga sumususunod na layunin:
 - Pigilin ang promulgasyon o pagpapatupad ng batas o pagganap ng halalang popular;
 - Pigilin ang pamahalaan o opisyal nito sa malayang pagsasagawa ng tungkulin niya o pigilin ang pagsasagawa ng kautusan nito;
 - Magsagawa ng gawaing pampoot o paghihiganti sa katauhan o pag-aari ng pampublikong opisyal o empleyado;
 - Gumawa, para sa isang layuning pampulitikal o panlipunan, ng anumang gawaing pampoot laban sa mga pribadong tao o uri ng tao; o
 - Nakawin para sa sibilya o uri ng tao o panlipunan ang isang tao o ang pamahalaan ng pag-aari nito.

c. Inciting to Sedition (Art. 142, RPC): Pagtulak ng mga tao sa layuning ito sa pamamagitan ng talumpati, proklamasyon, salita o kasulatan.

d. Illegal Assembly (Art. 146, RPC): Pagdalo o pag-organisa sa isang kapulungang dinaluhan ng armadong tao upang gumawa ng krimen o kung saan tinutulak ang mga tao sa treason, rebelyon, sedisyon o pagsalakay sa taong may awtoridad.

e. Illegal Associations (Art. 147, RPC): Ang paglunsad, pamumuno o pagsapi ng samahan na inorganisa upang gumawa ng krimen o para sa layuning labag sa pampublikong moral.

- 9. Anti-Sexual Harassment Act of 1995 (Republic Act 7877):** Pinaparusahan ang sexual harassment kapag ito ay naganap sa pagitan ng dalawang (2) taong may kaugnayan sa isa't isa dahil sa trabaho. Ang mga elemento nito ay:
- a. ang sexual harassment ay dapat ginawa ng isang employer, manager, supervisor, empleyadong may impluwensya o moral ascendancy laban sa isang empleyado o aplikante sa trabaho; at
 - b. ang akto ng sexual harassment ay:
 - ang paghingi ng sekswal na pabor sa biktima bilang kapalit ng trabaho, mas mataas na sahod, promosyon o iba pang paborableng kondisyon; o kapag ang pagtanggap sa sekswal na pabor ay magdudulot ng kahirapan sa biktima; o
 - nagdudulot ng masamang epekto sa karapatan at/o pribiliheyo ng biktima sa ilalim ng Batas Paggawa; o
 - nagreresulta sa isang nakakatakot, masama, nakakapagpagalit o nakakasukang sitwasyon para sa biktima.

Proseso sa Kasong Kriminal

Sa pagawaan o lugar ng trabaho, may mga pagkakataon kung kailan pinagbibintangan ang mga kasama natin ng isang krimen. Sabihin pa ba, merong pagkakataon kung kailan gawa-gawa lamang ang paratang laban sa kanila ngunit meron din namang mga manggagawa na tunay na lumalabag sa batas kriminal. Anumang kaso, totoo man o hindi ang paratang laban sa kanila, ang mga inaakusahan ng isang krimen ay may taglay na mga karapatang dapat pangalagaan.

Bilang paralegal, mahalaga ang kaalaman ukol sa mga karapatang ito upang lubos na mapangalagaan ang karapatan ng ating mga kasama sa paggawaan.

I. Karapatan ng Akusado

A. Mga Tadhana ng 1987 Saligang Batas na Batayan ng Ilang mga Alintutunin sa Pamamaraan sa Pagproseso ng mga Kasong Kriminal

ARTIKULO III KATIPUNAN NG MGA KARAPATAN

Sek. 1. Hindi dapat alisan ng buhay, kalayaan, o ari-arian ang sinumang tao nang hindi naaayon sa batas, ni pagkaitan ang sino mang tao ng pantay na pangangalaga ng batas. (Due Process Clause)

Sek. 2. Ang karapatan ng mga taong-bayan na magkaroon ng kapanatagan sa kanilang sariling pamamahay, papeles, at mga bagay-bagay laban sa hindi makatuwirang paghahalughog at pagsasamsam para sa ano mang layunin ay hindi dapat labagin, at hindi dapat maglagda ng warrant sa paghahalughog (search warrant) o warrant sa pagdakip (warrant of arrest) maliban kung may malinaw na dahilan na personal na pagpapasyahan ng hukom matapos masiyasat ang may habla at ang mga testigong maihaharap niya sa ilalim ng panunumpa o patotoo at tiyakang tinutukoy ang lugar na hahalughugin, at ang mga taong darakpin o mga bagay na sasamsamin. (Protection against Unlawful Search and Seizure)

Sek. 3. [1] Hindi dapat labagin ang pagiging lihim ng komunikasyon at korespondensiya maliban sa ligal na utos ng hukuman, o kapag hinihiling ang naiiba ng kaligtasan o kaayusan ng bayan ayon sa itinakda ng batas.

[2] Hindi dapat tanggapin para sa anumang layunin sa alinmang hakbangin sa paglilitis ang ano mang ebidensyang nakuha na labag dito at sa sinundang seksyon. (Rights of the Accused)

Sek. 11. Hindi dapat ipagkait sa sino mang tao ang malayang pagdulog sa mga hukuman at sa mga kalupunang mala-panghukuman at sa sapat na tulong pambatasdahil sa kanyang karalitaan.

Sek. 12. [1] Ang sino mang tao na sinisiyasat dahil sa paglabag ay dapat magkaroon ng karapatang mapatalastasan ng kanyang karapatang magsawalang-kibo at magkaroon ng abogadong may sapat na kakayahan at malaya na lalong kanais-nais kung siya ang may pili. Kung hindi niya makakayanan ang paglilingkod ng abogado, kinakailangang pagkalooban siya ng isa. Hindi maiuurong ang mga karapatang ito maliban kung nakasulat at sa harap ng abogado. (Rights of a Person Under Custodial Investigation)

[2] Hindi siya dapat gamitan ng labis na pagpapahirap, puwersa, pananakot, pagbabanta, o anu pa mang paraan na pipinsala sa kanyang malayang pagpapasya. Ipinagbabawal ang mga lihim na kulungan, solitaryo, inkomunikado, o iba pang katulad na mga anyo ng detensyo

[3] Hindi dapat tanggaping ebidensya laban sa kanya ang anumang pagtatapat o pag-amin na nakuha nang labag sa seksyong ito o sa seksyong labing-pito.

[4] Dapat magtadhana ang batas ng mga kaparusahang penal at sibil sa mga paglabag sa seksyong ito at gayon din ng bayad-pinsala at rehabilitasyon sa mga biktima ng labis na mga pagpapahirap o katulad na mga nakagawian, at sa kanilang mga pamilya.

Sek. 13. Ang lahat ng mga tao, maliban sa mga nahahabla sa mga paglabag na pinaparusahan ng reclusion perpetua kapag matibay ang ebidensya ng pagkakasala, bago mahatulan, ay maaaring makapag-piyansa, o maaaring palayain sa bisa ng pananagot ayon sa maaaring itadhana ng batas. Hindi dapat ipagbawal ang karapatan sa piyansa kahit na suspindido ang pribilehiyo ng Writ of Habeas Corpus. Hindi dapat kailanganin ang malabis na piyansa. (Right to Bail)

Sek. 14. [1] Hindi dapat papanagutin sa pagkakasalang kriminal ang sino mang tao nang hindi sa kaparaanan ng batas.

[2] Sa lahat ng pag-uusig kriminal, ang nasasakdal ay dapat ituring na inosente hangga't hindi napapatunayan ang naiiba, at dapat magtamasa ng karapatang magmatwid sa pamamagitan ng sarili at ng abogado, mapatalastasan ng uri at dahilan ng sakdal laban sa kanya, magkaroon ng mabilis, walang kinikilingan, at hayagang paglilitis, makaharap ang mga testigo, at magkaroon ng sapilitang kaparaanan upang matiyak ang pagharap ng mga testigo at paglilitaw ng ebidensyang, tuloy ang paglilitis kahit wala ang nasasakdal sa pasubaling marapat na napapatalastasan siya at di makatuwiran ang kanyang kabiguang humarap.

Sek. 15. Hindi dapat suspindihin ang prebilehiyo ng Writ of Habeas Corpus, maliban kung may pananalakay o paghihimagsik, kapag kinakailangan ng kaligtasang pambayan.

Sek. 16. Dapat magkaroon ang lahat ng mga tao ng karapatan sa madaliang paglutas ng kanilang mga kalupunang panghukuman, mala-panghukuman, o pampangasiwaan.

Sek. 17. Hindi dapat pilitin ang isang tao na tumestigo laban sa kanyang sarili.

Sek. 18. [1] Hindi dapat ikulong ang sino mang tao dahil lamang sa kanyang mga paniniwala at hangaring pampulitika.

[2] Hindi dapat pairalin ang anumang anyo ng sapilitang paglilingkod, maliban kung ito ay kaparusahang pataw sa pagkakasala.

Sek. 19. [1] Hindi dapat ipataw ang malabis na multa, ni ilapat ang malupit, di-makataong parusa, o ang parusang kamatayan, maliban kung magtadhana ang Kongreso ng parusang kamatayan sa mga kadahilanang bunsod ng mga buktot na krimen. Dapat ibaba sa reclusion perpetua ang naipataw na parusang kamatayan.

[2] Dapat lapatan ng kaukulang batas ang pagpapahirap na pisikal, sikolohikal, o imbing pagpaparusa sa sino mang bilanggo o detenido o ang paggamit ng mga kaluwagang penal na di-makatao.

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

Sek. 21. Ang isang tao ay hindi dapat na makalawang masapanganib ng kaparusahan sa iisang paglabag. Kung pinaparusahan ng batas at ng ordinansa ang isang kagagawan, ang pagkaparusa o pagka-abswelto sa ilalim ng alin man dito ay magiging hadlang sa iba pang pag-uusig sa gayon ding kagagawan. (Double Jeopardy)

Sek. 22. Hindi dapat magpatibay ng batas ex post facto o bill of attainder.



Tandaan: Ang ex post facto law ay batas na nagpaparusa sa mga kilos na tapos nang gawin. Tinatanaw na di makatarungang parusahan ang isang tao kung, sa panahon kung kailan siya kumilos, ay hindi pa pinaparusahan ng batas ang naturang kilos.



Tandaan: Ang bill of attainder naman ay batas na nagpaparusa ng mga tukoy na tao. Tinatanaw na hindi makatarungang parusahan ang isang nilalang dahil lamang sa kanyang pagkatao, o pagkabilang sa isang samahan, atbp. Dapat, ang parusa ay bunga ng isang maling asal o pagkilos. Kaya naman hindi maaring gumawa ng batas na nagtatadhana na ang lahat ng pangulo ng unyon ay dapat ikulong.

II. Mga Hakbang sa Pagproseso ng Kasong Kriminal

A. Pagkakaroon ng mga kinauukulan ng kaalaman ukol sa krimen:

Dalawang uri: (1) sa pulis; (2) sa fiscal o korte

Sa Pulis	Sa <i>Fiscal</i> o Korte
Paraan ng pagkaalam ukol sa krimen: (a) naobserbahan ng pulis; o (b) mula sa reklamo (complaint) ng mga interesadong tao.	Paraan ng pagkaalam ukol sa krimen: Pagsampa ng reklamo ng interesadong tao Saan isinasampa ang reklamo? a. Kapag ang kasong inirereklamo ay krimeng nasa jurisdiction ng RTC, (may kabigatan) isinasampa muna ito sa: -- fiscal (kung sa Metro Manila at mga chartered cities); -- fiscal, MTC, MCTC (kung sa lugar labas ng nabanggit sa itaas). (Kasunod na hakbang: Preliminary investigation) b. Kapag ang kasong inirereklamo ay krimeng nasa jurisdiction ng MTC o MCTC (hindi gaanong kabigatan) isinasampa ito sa: -- fiscal (kung sa Metro Manila at mga chartered cities); -- fiscal, MTC, MCTC (kung sa lugar labas ng nabanggit sa itaas). Kasunod na hakbang galing fiscal: Pag sampa ng information sa nararapat na korte; susunod na ang pagdinig sa kaso (Trial). Kasunod na hakbang kapag sinampa ang reklamo sa korte: pagdinig sa kaso (Trial)

Kapag ang krimen ay sa pulisya unang pormal na ipinaalam o di-kaya'y nasaksihan ng pulis, susundin ang sumusunod na mga hakbang:

B. Imbestigasyon bago ang aktwal na Pag-aresto (Pre-arrest investigation) - Pagkatapos impormahin, tinitiyak ng pulisya (a) kung mayroon ngang krimen na naganap, at (b) kung mayroon, ang batayan upang arestuhin ang suspek.

Sa mga pagkakataong naganap ang krimen sa harap mismo ng pulis, agad-agad niyang gagawin ang pag-aresto. Sa ganitong kaso, ang imbestigasyon (pre-arrest investigation) ay ang mismong obserbasyon ng pulis habang nagaganap ang krimen sa harapan niya.

Sa ibang mga kaso, oobserbahan muna ng pulis ang mga kahinahinalang aktibidad, na maaaring hindi naman gawaing kriminal, at kukuha ng karagdagang impormasyon para matiyak kung kinakailangang magsagawa ng pag-aresto. Kung ang sinasabing krimen ay isinumbong lamang sa pulis, kadalasang kinakailangang kumuha ng karagdagang impormasyon.

Pamamaraan ng imbestigasyon: Kadalasan, ang pakikipagpanayam sa mga saksi (kasama ang biktima) at ang pagsusuri sa pinangyarihan ng krimen. Ang paghalughog (search) ng mga bahay at opisina ay maaaring gawin, ngunit nangangailangan ito ng awtorisasyon ng husgado sa pamamagitan ng search warrant.

C. Ang Pag-aresto - Kadalasang sumusunod kapag nakakuha na ang pulisya ng sapat na impormasyon laban sa isang partikular na suspek. Ang pag-aresto ay ang pagdampot sa suspek at pagdala sa kanya sa presinto para imbestigahan. Bagamat ang pag-aresto ay kailangang awtorisado ng isang arrest warrant na inilabas ng korte (maliban sa ilang exceptional cases), karamihan ng mga pag-aresto ay ginagawa ng pulisya sa sarili nilang inisyatiba na walang warrant.

Dapat banggitin at ipaliwanag ng pulisa ang “Miranda Rights” ng taong inaaresto.

Miranda Rights: “May karapatan ka manahimik. Lahat ng sasabihin mo ay maaring gamitin laban sa iyo sa korte. May karapatan ka magkaroon ng abogado na pipiliin mo. Kung hindi mo kaya magbayad ng abogado ay bibigyan ka ng gobyerno ng abogado”

D. Booking - Pagkatapos ng pag-aresto, kadalasan ay kinakapkapan ng pulis na nag-aresto ang taong arestado at kinukuha ang anumang armas, kontrabando, o ebidensya hinggil sa krimen. Ang pangalan ng inaresto, oras ng kanyang pagdating, at ang krimen na siyang dahilan ng kanyang pagkaka-aresto ay isinusulat sa police blotter.

E. Imbestigasyon pagkatapos ng pag-aresto (Post-arrest investigation) - Layunin: Upang makakuha ng karagdagang impormasyon ukol sa krimen. Ang antas o lalim ng imbestigasyong ito (post-arrest) ay depende sa sitwasyon. Sa ilang pagkakataon, gaya halimbawa kung nahuli ang taong arestado sa akto, halos wala nang imbestigasyon na gagawin. Sa ibang mga sitwasyon, isinasagawa ng mga pulis ang mga pamamaraan ng imbestigasyon na ginagawa din bago ang pag-aresto (pakikipagpanayam sa mga saksi, paghalughog ng bahay ng suspek at pagsusuri sa pinangyarihan ng krimen). Ang imbestigasyon pagkatapos ng pag-aresto ay kadalasang nakakapagbigay ng mga mahalagang impormasyon na kadalasan ay hindi maaaring makuha bago maaresto ang suspek.

Halimbawa ng mga pamamaraan: ang suspek ay maaaring ilagay sa line-up o kaya ay dalhin sa isang lugar kung saan maaari siyang makita na nag-iisa ng biktima. Maaari siyang tanungin ng matagalan hinggil sa krimen na siyang dahilan ng kanyang pagka-aresto at sagutin ito sa tulong ng kanyang abogado. Pagkatapos nito, maaaring magdesisyon ang opisyal na umaresto sa kanya kung dapat ba siyang sampahan ng kaso o hindi. Kung magdesisyon ang opisyal na umaresto na dalhin sa paglilitis ang suspek, isasampa sa korte ang kaso. Kung hindi naman ay pakakawalan na siya.

F. Inquest o Preliminary Investigation

1. Inquest - Konsepto: Ang inquest ay isang impormal at maikling (summary) imbestigasyon na isinasagawa ng prosecutor/fiscal (inquest officer) sa mga kasong kriminal kung saan ang mga taong inaresto at detained nang walang warrant of arrest ay iniimbistigahan upang malaman kung may sapat na ebidensya upang sila'y patuloy na "i-detain" at sampahan ng kaso sa korte. Ang inquest ay dapat na matapos sa loob ng mga sumusunod na panahon na bibilangin mula nang ang suspek ay dakipin:

- 12 oras: kapag ang krimen na iniimbistiga ay pinapatawan ng pagkabilanggo mula 1 – 30 araw
- 18 oras: kapag ang krimen na iniimbistiga ay pinapatawan ng pagkabilanggo mula 1 buwan – 6 na taon
- 36 oras: kapag ang krimen na iniimbistiga ay pinapatawan ng pagkabilanggo mula 6 na taon at 1 araw hanggang kamatayan

Kapag nakita ng inquest officer na may sapat na ebidensya upang sampahan ng kaso ang inaresto, gagawa siya ng Information at ipadadala ito sa city o provincial prosecutor para sa akmaing aksyon.

2. Preliminary investigation - Ang preliminary investigation ay ligal na proseso (proceeding) para tiyakin kung mayroong sapat na batayan para masabing mayroong naganap na krimen at ang nasasakdal ay siya ngang maaaring may sala.

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

Ayon sa Korte Suprema ito ay karapatan na di pwedeng ipagkait sa isang akusado. Kailangan itong gawin sa mga kriminal na kasong isinampa na may kaparusahan na pagkakulong ng apat (4) na taon, dalawang (2) buwan at isang (1) araw.

Kung ang opisyal na nagsasagawa ng preliminary investigation ay naniniwala na may posibleng batayan (probable cause) para iharap ang taong inaresto (na tinatawag na "respondent" sa preliminary investigation) sa paglilitis, ang nararapat na information o complaint ay isusumite sa korte, na may rekomendasyon para sa halaga ng piyansa. Ayon sa batas, hindi maaaring magpiyansa ang akusado kung mabigat ang kaso (krimen na ang pataw na parusa ay habang buhay na pagkakakulong) at malakas ang ebidensya laban sa kanya.



KAILAN ISINASAGAWA ANG INQUEST AT PRELIMINARY INVESTIGATION?

May pagkakatatulad ang layunin ng inquest at preliminary investigation ngunit kailangang tandaan na ang inquest ay ginagawa kapag may pag-aresto na walang warrant. Gayunpaman, maaari pa ring magkaroon ng preliminary investigation sa mga kasong ganito lalo na kung hiniling ito ng arestadong tao.

Proseso kung Pulis ang Unang Nakaalam ng Krimen

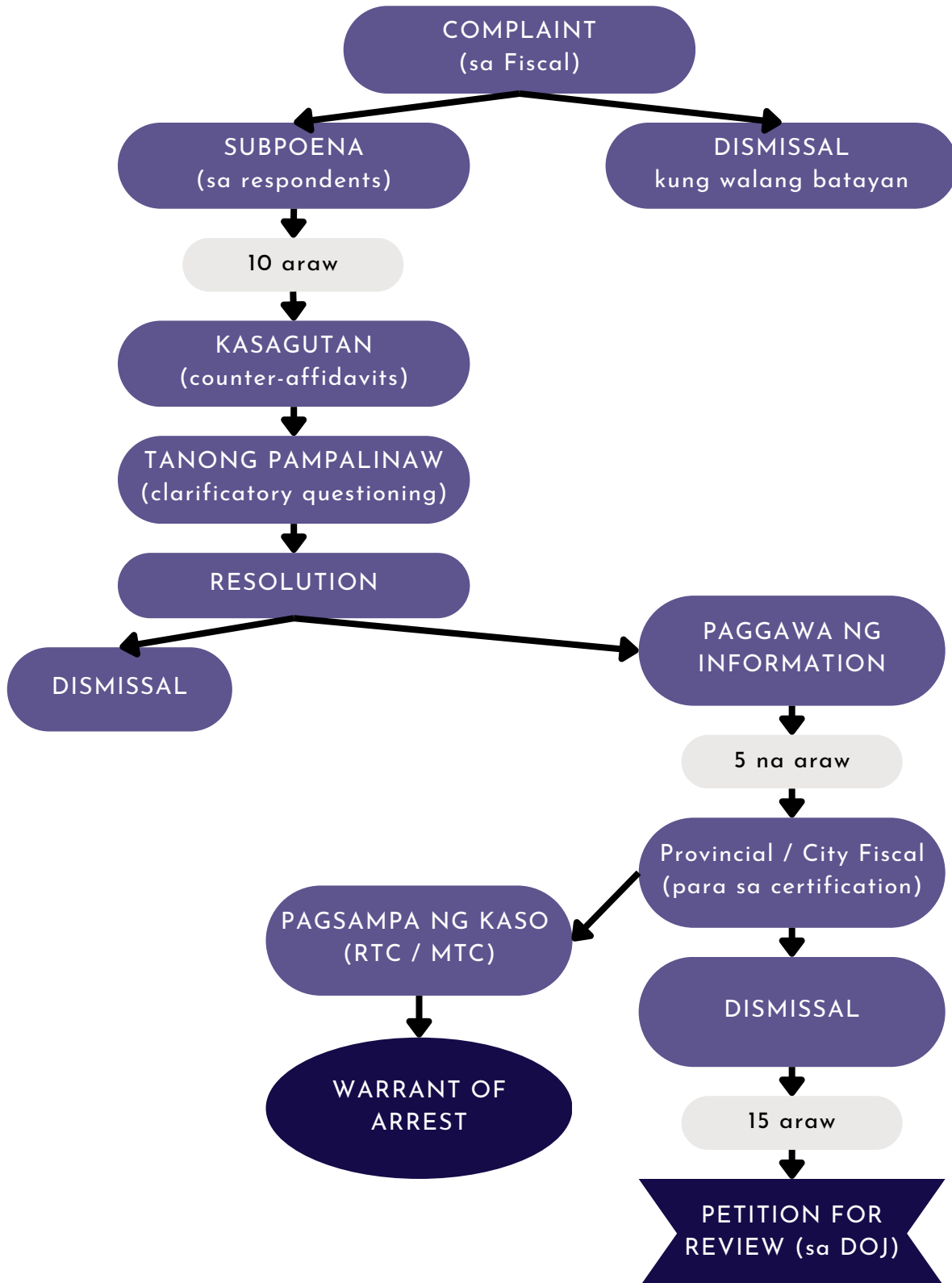
```
graph TD; A[Proseso kung Pulis ang Unang Nakaalam ng Krimen] --> B[Kung gusto, magkakaroon ng preliminary investigation]; A --> C[Kung ayaw, itutuloy ang inquest (kapag base sa mga inquest officer ay nakikita niya na may sapat na ebidensya upang sampahan ng kaso ang inaresto, gagawa siya ng complaint/information at ipadadala ito kasama ng mga dokumento sa city o provincial prosecutor para sa akmaang aksyon.)];
```

Kung gusto,
magkakaroon ng
*preliminary
investigation*

Kung ayaw, itutuloy ang inquest (kapag base sa mga inquest officer ay nakikita niya na may sapat na ebidensya upang sampahan ng kaso ang inaresto, gagawa siya ng complaint/information at ipadadala ito kasama ng mga dokumento sa city o provincial prosecutor para sa akmaang aksyon.)

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

Proseso ng Preliminary Investigation



G. Arraignment and plea - Pagkatapos maisampa ang information, ang akusado ay haharap sa husgado para sa arraignment. Pormal naipinapahayag ng korte ang akusasyon at kaso laban sa kanya, at tinatanong siya kung ano ang kanyang plea - "guilty" ba o "not guilty"?

Sa mismong arraignment o bago ito, maaaring magsampa ang akusado ng:

- Motion for bill of particulars – motion na humihingi ng mas malinaw na information o complaint upang makapagbigay siya ng marapat na plea at makapaghanda sa paglilitis; o
- Motion to quash the information or complaint, ayon sa mga batayan na isinasaad ng batas para dito.

H. Pre-trial - Ang pre-trial ay isang sapilitang kumperensya sa pagitan ng mga partido sa kaso kasama ang kanilang mga abogado at huwes. Ito ay iniuutos ng korte na ganapin bago ang paglilitis upang mapagpasyahan sa lalong madaling panahon o gawing simple ang mga isyu ng hindi ipinagpapaliban ang katarungan.

Pinag-uusapan sa pre-trial ay ang mga sumusunod:

- plea bargaining;
- stipulation of facts;
- pagpapaubaya sa pagtutol ng pagtanggap sa ebidensya (waiver of objection to admissibility of evidence);
- iba pang mga bagay na makakatulong sa pagkaroon ng makatarungan at mabilis na paglilitis.

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

- I. **Paglilitis** - Ito ang proseso ng pag-iimbestiga at paghahatol ukol sa mga ligal na pagtatalo o alitan sa pagitan ng mga partido.

Sa kasong kriminal, ang biktima o ang nagrereklamo ay ang Estado at ang taga-usig ay ang Prosecutor. Ang pribadong nagrereklamo (private complainant) ay itinuturing na testigo lamang na maaaring kumuha ng serbisyo ng pribadong taga-usig (private prosecutor).

Ang paglilitis ay ayon sa mga sumusunod na hakbang:

1. pagpresenta ng ebidensya ng taga-usig;
2. pagpresenta ng ebidensya ng akusado;
3. ang magkabilang panig ay maglalahad ng rebuttal/sur-rebuttal evidence o mga ebidensyang kokontra sa ibinigay na ebidensya ng kabila; at
4. pagsumite ng memoranda ng mga partido. Ang memorandum ay naglalahad ng buod ng lahat ng ebidensya at argumentong nailahad o naipresenta ng isang partido sa proseso ng paglilitis.



Tandaan: Maaaring maiba ang ayos ng paglilitis kung umamin ang akusado sa bintang laban sa kanya at maglahad ng ligal na depensa. Magkakaroon ng reverse trial kung saan ang magpresenta ng ebidensya ay ang akusado.

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

Ang pagtatanong sa mga testigo ay sa ganitong pagkakasunod-sunod:

- 1.direct examination: ang testigo ay tatanungin ng partidong nagpresenta sa kanya.
- 2.cross-examination: ang kabilang panig naman ang magtatanong sa testigo batay sa mga isyung natalakay sa direct examination o patungkol sa mga bagay na may kaugnayan dito.
- 3.redirect examination: maaaring magtanong muli ang partidong nagpresenta sa testigo upang maipaliwanag o madagdagan ng huli ang kanyang mga sagot na ibinigay sa cross-examination.
- 4.re-cross examination:ang kabilang panig ay maaaring magtanong ukol sa mga bagay na nabanggit sa redirect examination.

J. Pagbaba ng hatol - Ito ang ang huling kapasyahan ng korte ukol sa sala o kawalang-sala ng nasasakdal. Kapag napatunayang nagkasala ang akusado, maaari siyang mapatawan ng parusang pagkabilanggo at/o pagbabayad ng multa.

Maaaring magkaroon ng pansamantalang dismissal kung:

- may malinaw na paalam sa akusado; at
- may abiso sa nagsampa ng kaso

Magiging ganap ang pansamantalang dismissal:

- Pagkatapos ng isang (1) taon mula sa utos ng korte at walang revival ng kaso, sa mga krimeng may parusang pagkabilanggo ng hindi higit sa anim (6) na taon, o kahit magkanong multa, o pareho;
- Pagkatapos ng dalawang (2) taon mula sa utos ng korte at walang revival ng kaso para naman sa mga krimeng may parusang pagkabilanggo ng higit sa anim (6) na taon (Sec. 8 Rule 117 ROC)

K. Pag-apela - Ang apela ay ang pagtataas sa isang nakatataas na korte ang paghatol o desisyon ng isang mas mababang korte. Ito ay ginagawa sa pamamagitan ng pagbibigay ng nakasulat na apela na naglalaman ng kamalian ng mababang korte at ang paghatol nito, ng mga argumentong sumusuporta sa pananaw na ito at ang mga hinihiling niya tungkol sa bagay na ito.

Sinumang partido ay maaaring mag-apela sa desisyon ng korte, maliban na lamang kung malalagay sa double jeopardy ang akusado. Ang double jeopardy ay ang paglalagay sa akusado sa panganib na maparusahan muli sa parehong pagkakasala. Dahil dito ay hindi maaaring mag-apela ang taga-usig sa hatol na nagpapawalang-sala sa akusado.

III. Pag-aaresto (*Arrests*)

A. Kahulugan

Ang pag-aaresto ay ang pagkuha o pagdakup sa isang tao upang papanagutin sa isang krimen. [Sec. 1 Rule 113, Rules of Court (ROC)]. Ito ay ginagawa sa dalawang pamamaraan:

- sa pamamagitan ng tuwirang pagsupil sa taong aarestuhin; o
- sa pamamagitan ng pagsuko ng taong aarestuhin sa pag-iingat/ pagbabantay ng taong nag-aaresto sa kaniya.

Hindi dapat gumamit ng karahasan at puwersa sa isang pag-aaresto at ang taong aarestuhin ay hindi kinakailangang gamitan ng sobrang pagpipigil maliban lamang doon sa hinihingi ng pagkakataon para siya ay mabinbin (detained).(Sec. 2 Rule 113, ROC)

B. Mga uri ng pag-aaresto

1. Pag-aaresto na may warrant sa pagdakup (arrest with warrant) - Ang warrant of arrest ay isang nasusulat na kautusan sa pangalan ng "People of the Philippines" na pirmado ng isang huwes na nag-aatas sa isang alagad ng batas na aarestuhin ang taong nababanggit ang pangalan dito.
2. Pag-aaresto nang walang warrant (warrantless arrest) - Bilang isang pangkalahatang tuntunin, ang isang pag-aaresto ay maaari lamang gawin sa pamamagitan o alinsunod sa isang warrant of arrest. Ito ay ipinagtitibay ng Sek. 2, Art. III ng Konstitusyon. Layunin ng probisyon na ito ang protektahan ang kalingiran (privacy) at santidad (sanctity) ng tao, ng kanyang tahanan at ng iba pa niyang mga ari-arian.

Ipinagbabawal ba ng probisyon ang lahat ng pag-aaresto?

Hindi. Ang ipinagbabawal ay iyong mga hindi makatuwirang pag-aaresto. Ito ay iyong mga ginagawa nang hindi alinsunod sa batas.

Ipinapahiwatig ng Sek. 2, Art. III na ang pag-aaresto ay karaniwang hindi makatuwiran kung ito ay ginagawa nang walang warrant. Bilang isang pangkalahatang tuntunin, kailangan ng warrant bago magsagawa ng pag-aaresto. Samakatuwid, ang mga pagkakataon na maaaring magkaroon ng pagdakip nang walang warrant ay kailangang isaalang-alang na mga pasubali lamang (exceptions) sa pangkalahatang tuntunin. Alinsunod dito, may iilan lamang na mga pagkakataon kung kailan maaaring magsagawa ng pag-aaresto nang walang warrant.

C. Pag-aaresto na may warrant

1. Mga kailangan/rikisito ng isang ligal na warrant sa pagdakip:
 - a. Ito ay inilabas dahil may malinaw na dahilan (probable cause) para dito;

Probable Cause sa Pag Aresto: Ang probable cause para sa pag-aaresto ay ang kalahatan ng mga pangyayari na magtutulak sa isang maingat at mabuting tao na mag-isip na mayroong paglabag o pagkakasala sa batas na naganap at ang taong nilalayong arestuhin ang siyang may sala.

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

- b. Ang hukom lamang ang personal na magpapasya kung mayroon ngang malinaw na dahilan para dito; siya lamang ang maaaring magpalabas ng warrant sa pagdakip; [sa usaping ito ay mayroong pagkakaiba ang 1987 Konstitusyon at ang 1973 Konstitusyon, na nagbibigay, liban sa hukom sa "iba pang responsableng mga opisyal ng awtoridad na magpasiya kung may probable cause, alinsunod sa batas"]
 - c. Ang hukom ay magpapasya matapos magkaroon ng isang pagsisiyasat sa may habla at sa mga testigong kanyang maihaharap sa ilalim ng panunumpa o patotoo;
 - d. Tiyakang pagtukoy ng tao o mga taong darakpin sa warrant. (Sek. 2, Art.III, 1987 Constitution)
2. Mga tao maaaring mag-aresto nang may warrant:

Maaaring mag-arresto ang isang alagad ng batas/pulis o sinumang awtorisado ng batas (forester, fish warden o militar).(Sec. 7, Rule 113, ROC)

Katungkulan ng opisyal na naatasang mag-aresto na agad-agad ay ipatupad ang warrant at pagkatapos nito ay dalhin ang akusado sa pinakamalapit na himpilan ng pulisya o bilangguan. (Sec. 3, Rule 113, ROC)



3. Panahon ng pagpapatupad ng WARRANT of ARREST:

Kapag nailabas na ang warrant, ang puno ng opisina kung saan ito ay ipinadala para ipatupad ay kinakailangang magsagawa ng pag-aresto sa loob ng sampung (10) araw mula ng matanggap ito. Sa loob ng sampung (10) araw pagkatapos ng nasabing panahon, kailangang mag-ulat ang opisyal na naatasan upang magpatupad ng warrant, sa hukom na naglabas nito. Kung siya ay nabigo sa pagpapatupad ng warrant, kailangan niyang ipahayag ang kadahilanan para dito. (Sec.4, Rule 113 ROC).

Ang warrant ay hindi napapaso. Ang nakalagay na haba ng panahon para maisagawa ang pag-aaresto ay hindi nangangahulugang wala ng bisa ang warrant pagkatapos nito, kahit ito ay tila nagpapahiwatig na mas mainam kung ang pag-aaresto ay magagawa agad sa loob ng nakatakdang panahon. Gayunpaman, ang tuntunin ay para sa layuning administratibo.

4. Pagsasagawa ng pag-aresto nang may warrant:

- **Kailan maaaring mag-aresto?** Maaaring mag-aresto sa kahit anong araw, at sa kahit anong oras, sa araw man o sa gabi. (Sec. 6 Rule 113 ROC)
- **Kailangan bang dalhin ang warrant sa pag-aresto?** Hindi kailangang magdala ng warrant ang lahat ng pulis o sinumang awtorisado, ngunit maaaring hingin ng akusado ang warrant matapos siyang arestuhin at kung gayon, kailangang ipakita sa kanya ang warrant sa pinakamadaling panahon na maaari itong ipakita. (Sec. 7 Rule 113 ROC)

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

- **Maaari bang gumamit ng puwersa?** Maaaring gumamit ng karampatang puwersa upang maisagawa ang pag-aaresto. (Sec. 2 Rule 113 ROC)
- **Maaari bang magpatulong ang isang opisyal na nag-aaresto sa pagganap niya sa gawaing iyon?** Ang isang alagad ng batas ay maaaring humingi ng tulong sa kahit sinong tao kung sa tingin niya ay kinakailangan ang tulong sa pag-aaresto. Katungkulan ng taong iyon na magbigay ng tulong sa alagad ng batas kung magagawa niya ito nang hindi naman malalagay sa panganib ang kanyang sarili. (Sec. 10 Rule 113 ROC)
- **Ano ang maaaring gawin ng isang alagad ng batas kung nasa loob ng isang istruktura ang taong aarestuhin?** May karapatan ang isang alagad ng batas na bumuwag/sumira ng gusali o anumang istruktura na maaaring kinaroroonan ng taong aarestuhin ngunit ito ay magagawa lamang kung ang opisyal ay hindi pinayagang pumasok sa mga ito, matapos niyang masabi ang kanyang awtoridad at ang kanyang layunin. Pagkatapos nito, maaari din niyang buwagin o sirain ang istruktura para palayain ang sarili. (Sec. 11-12 Rule 113 ROC)

D. Pag-aaresto na walang warrant

1. Mayroon lamang tatlong pagkakataon kung kailan maaaring mag-aaresto nang walang warrant:
 - a. kung sa harapan ng taong mag-aaresto, ang taong dadakpin ay gumawa, gumagawa, o gagawa ng krimen;

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

- b. kung kagagawa pa lamang ng isang krimen at ang mag-aaresto ay may probable cause para paniwalaan, batay sa pansariling kaalaman ng mga pangyayari, na ang aarestuhin ang siyang gumawa ng krimen; o
 - c. kung ang dadakpin ay takas sa bilangguan kung saan siya ay naninilbihan ng kanyang sentensya o kung saan siya ay nabibinbin habang ang kanyang kaso ay dinidinig o hindi pa natatapos. (Sec. 5 Rule 113 ROC)
2. Sino ang maaaring mag-aresto nang walang warrant? Alagad ng batas at pribadong tao (Sec. 5 Rule 113 ROC)
3. Pagsasagawa ng pag-aaresto nang walang warrant:
 - **Kailan maaaring mag-aresto?** Maaaring mag-aresto sa kahit anong araw at kahit anong oras sa araw man o sa gabi. (Sec. 6 Rule 113 ROC)
 - **Maaari bang gumamit ng puwersa?** Maaaring gumamit ng karampatang puwersa upang maisagawa ang pag-aaresto. (Sec. 2 Rule 113 ROC)
 - **Maaari bang magpatulong ang isang opisyal na nag-aaresto sa pagganap niya sa gawaing iyon?** Kung ang nag-aaresto ay isang alagad ng batas, maaari siyang humingi ng tulong sa kahit sinong tao kung sa tingin niya ay kinakailangan ang tulong sa pag-aresto. Katungkulan ng taong iyon na magbigay ng tulong sa alagad ng batas sa gawaing ito kung magagawa niya ang pagtulong nang walang panganib sa kanyang sarili. (Sec. 10, Rule 113 ROC)

- **Ano ang maaaring gawin ng isang alagad ng batas kung nasa loob ng isang istruktura ang taong aarestuhin?** Kung ang nag-aaresto ay isang alagad ng batas, may karapatan siyang bumuwag/sumira ng gusali o anumang istruktura na maaaring kinaroroonan ng taong iaaresto ngunit ito ay magagawa lamang kung ang opisyal ay hindi pinayagang pumasoksa mga ito, matapos niyang masabi ang kanyang awtoridad at layunin. Pagkatapos nito maaari din niyang buwagin o sirain ang istruktura para palayain ang sarili. (Sec. 11-12 Rule 113 ROC)

E. Karapatan ng taong napipiit

Karapatang mabista at makipag-usap nang sarilinan sa isang abogado sa kahit anong oras sa araw, at maging sa gabi, kung kinakailangan. Maaari ding bumisita ang kahit sinong kamag-anak ng napipiit, alinsunod sa mga makatuwirang regulasyon. (Sec. 14 Rule 113 ROC)

F. Writ of Amparo

Dahil sa maraming mga tao ang dinampot ng mga pulis o militar (o hindi nakikilalang tao) at hindi na nakikita muli, gumawa ang Korte Suprema ng bagong proseso upang bigyang proteksyon ang mga mamamayan. Ito ay ang Rules on Writ of Amparo na naging epektibo noong Oktubre 24, 2007.

Ang Writ of Amparo ay remedyo ng sino mang tao kung saan ang karapatang mabuhay, malaya at seguridad ay nilalabag o nasa panganib ng isang iligal na gawain o ang hindi paggawa ng isang opisyal o tauhan ng gobyerno o ng pribadong tao o grupo. Mas malawak ito kompara sa Writ of Habeas Corpus dahil hindi lamang ito para sa iligal na detensyon o pagkakulong kundi sa lahat ng uri ng di makatarungang pagkadetene ng tao. Ito ay libre at pwedeng i-apply sa anumang oras at sa mga Korte ng RTC o pataas kasama ang Korte Suprema. Kapag na-issue ang writ of Amparo, obligado ang opisyal ng gobyerno na ipakita at ipaliwanag bakit dinampot ang isang tao sa hukoman. Ito ay maaring ipatupad sa anumang sulok ng Pilipinas.

IV. Paghahalughog at Pagsamsam (Search and Seizure)

A. Kahulugan

Ang paghahalughog ay anumang pisikal na pagpasok ng alagad ng batas o sinumang awtorisado sa isang protektado o pribadong lugar upang magsiyasat.

B. Mga uri ng paghahalughog at pagsamsam

1. Paghahalughog at pagsamsam nang may warrant (search warrant)

Ang search warrant ay isang nasusulat na kautusan na inilalabas sa pangalan ng People of the Philippines, pirmado ng isang huwes na nag-uutos sa isang alagad ng batas o sinumang awtorisado na hanapin at samsamin ang isang bagay na binabanggit dito upang dalhin ito sa korte.

2. Paghahalughog at pagsasamsam nang walang search warrant

Bilang isang pangkalahatang tuntunin, ang isang paghahalughog at pagsasamsam ay maaari lamang gawin sa pamamagitan o alinsunod sa isang search warrant. Ito ay pinagtibay ng Sek. 2, Art. III ng Konstitusyon. Layunin ng probisyon na ito na protektahan ang kalingiran (privacy) at santidad (sanctity) ng tao, ng kanyang tahanan at ngibang ari-arian.

Ang search warrant ay para sa mga sumusunod na bagay:

- bagay na may kaugnayan o kinalaman sa isang krimen ;
- bagay na ninakawo dinispalko at mga katumbas o nilikha nito;
- ari-ariang ginagamit o gagamitin pa lamang sa isang krimen.

Ipinagbabawal ba ng probisyon ang lahat ng paghahalughog at pagsamsam?

Hindi. Ang ipinagbabawal ay iyong mga hindi makatuwirang paghalughog at pagsamsam lamang. Ito ay iyong mga ginagawa nang hindi alinsunod sa batas.

Ipinapahiwatig ng Sek. 2, Art. III na ang paghahalughog at pagsasamsam ay karaniwang hindi makatuwiran kung ito ay ginagawa nang walang warrant. Bilang isang pangkalahatang tuntunin, kailangan ng warrant bago magsasagawa ng paghahalughog at pagsasamsam. Samakatuwid, ang mga pagkakataon na maaaring magkaroon ng paghahalughog at pagsasamsam ng walang warrant ay kinakailangan isaalang-alang na mga pasubali (exceptions) lamang sa pangkalahatang tuntunin. Alinsunod dito, may iilan lamang na pagkakataon na maaaring magsagawa ng paghahalughog at pagsasamsam nang walang warrant.

C. Paghahalughog at Pagsasamsam na may Warrant

1. Mga kailangan/rikisito ng isang ligal na warrant sa paghahalughog at pagsasamsam:
 - a. Ito ay inilabas dahil may malinaw na dahilan (probable cause) kaugnay ng isang partikular na paglabag/krimen;

Probable cause para sa paghalughog at pagsamsam. Ito ay ang kalahatan ng mga pangyayari na magtutulak sa isang maingat at mabuting tao na maniwala na ang isang paglabag o kasalanan sa batas ay nagawa at ang mga bagay na pinaghahanap na may kaugnayan sa pagkakasala ay nasa lugar na nilalayong halughugin.

- b. Ang hukom lamang ang personal na magpapasiya kung mayroon ngang malinaw na batayan para dito; siya lamang ang maaaring magpalabas ng warrant sa paghahalughog at pagsasamsam;

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

- c. Ang hukom ay magpapasiya matapos magkaroon ng isang pagsisiyasat sa may habla at sa mga testigong kanyang maihaharap sa ilalim ng panunumpa o patotoo;
 - d. Tiyakang pagtukoy ng lugar na hahalughugin at mga bagay na sasamsamin. (Sec.2 Art III 1987 Constitution/Sec.3 Rule 126 ROC)
2. Sino ang maaaring maghalughog at manamsam alinsunod sa isang warrant? Alagad ng batas (Sec.1 Rule 126 ROC)

Katungkulan ng opisyal na naatasang magpatupad ng warrant na maghalughog at magsamsam ng mga bagay na nagagalaw (personal property) na nakasaad sa warrant at dalhin ito sa hukuman. (Sec.1 Rule 126 ROC)

3. Pagpapatupad ng warrant - panahon

Kailangang ipatupad ang warrant sa loob ng sampung (10) araw na bibilangin mula sa petsa na nakasaad dito. Ang warrant ay may bisa lamang sa loob ng sampung (10) araw mula sa petsa nito. (Sec. 9 & 10 Rule 126 ROC)

4. Pagsasagawa ng pananamsam nang may warrant:

- **Kailan maaaring manamsam?** Kailangang nakasaad sa warrant na ito ay sa araw lamang ipapatupad, maliban lamang kung may affidavit na nagsasabi na ang bagay na pinatutungkulan nito ay nasa katawan ng isang tao o nasa lugar na hahalughugin, kung kailan, maaaring magsingit sa warrant ng direksyon na maaaring ipatupad ang warrant sa kahit anong oras, sa araw man o sa gabi. (Sec. 8 Rule 126 ROC)

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

- **Paano dapat halughugin ang isang bahay, kuwarto o anumang lugar?** Kailangan itong gawin sa harap ng ligal na nakatira/okupante dito o kahit sinong miyembro ng kanyang pamilya. Kung wala ang mga nasabi, maaaring maghalughog at manamsam sa harap ng dalawang (2) testigo na nasa wastong edad at may sapat na pag-iisip na pawang naninirahan sa kapitbahayan ng lugar na hinahalughog. (Sec. 8 Rule 126 ROC)
- **Ano ang maaaring gawin ng isang alagad ng batas kung hindi siya pinapayagang pumasok o maghalughog sa lugar na maaari niyang halughugin, matapos niyang maipahayag ang kanyang awatoridad at layunin?** May karapatan ang isang alagad ng batas, na bumuwag/sumira ng panlabas o panloob na pinto o bintana ng bahay o anumang bahagi o silid nito para maipatupad ang warrant at para na rin palayain ang sarili, kung siya ay bininbin doon. (Sec. 7 Rule 126 ROC)
- **Ano ang dapat gawin ng opisyal matapos ang paghahalughog at pananamsam? Dapat bang magbigay ng resibo ang opisyal na nanamsam?** Oo. Katungkulan na magbigay ng detalyadong resibo ng mga nasamsam na mga bagay sa ligal na nakatira o okupante ng lugar na nakaharap habang ang lugar ay hinahalughog; kung wala ang sino man sa mga nabanggit, ang opisyal ay kailangang mag-iwan ng resibo sa lugar sa harap ng dalawang (2) testigong may sapat na edad at pag-iisip na pawang naninirahan sa kapitbahayan. (Sec.11 Rule 126 ROC)

IKAAPAT NA YUGTO: PROSESO NG BATAS SIBIL AT KRIMINAL

- **Kanino ihahatid ang mga bagay na nasamsam?**

Agad-agad, kailangang dalhin ng opisyal ang nasamsam na mga bagay sa huwes na lumagda at nagpalabas sa warrant, kasama ang isang totoong imbentaryo ng mga ito, na kailangang patotohanan sa ilalim ng panunumpa (verified under oath). (Sec. 12 Rule 126 ROC)

D. Paghahalughog at Pananamsam na walang Warrant

1. Mga pagkakataon kung kailan maaaring maghalughog at manamsam na walang search warrant:
 - a. Paghahalughog/pananamsam na kasunod lamang o kaugnay ng isang ligal na pag-aaresto (Sec.13 Rule 126 ROC)
 - b. Paghahalughog/ pananamsam sa isang umaandar na sasakyan
 - c. Pananamsam ng mga bagay na hayag ang pagiging bawal sa ilalim ng batas (Halimbawa: bawal na gamot)
 - d. Paghahalughog/pananamsam na pinayagan (with consent)
 - e. Paghahalughog/pananamsam ng mga bagay na itinatago para makaiwas sa pagbabayad ng buwis para dito.
2. Ang mga pasubaling ito ba ay nangangahulugan na malaya na ang mga alagad ng batas na maghalughog at manamsam sa lahat ng mga pagkakataon na maaaring mapaloob dito? Hindi. Ang kanilang awtoridad ay napapasailalim pa rin sa payak na rikisito na pagkakaroon ng probable cause.

E. Epekto ng Paghalughog o Pagsamsam na hindi Naaayon sa Batas:

1. Hindi maaaring gamitin sa anumang proseso sa korte ang ebidensyang sinamsam na hindi naaayon sa batas.
2. Maaaring ihable ang isang awtoridad na naghalughog o nagsamsam ng hindi naaayon sa batas ng krimeng illegal search.
3. Maaari ding singilin ng danyos sa ilalim ng Article 33 ng Kodigo Sibil dahil sa paglabag ng mga karapatang nakatala sa Kalipunan ng mga Karapatan sa Saligang Batas.

F. Writ of Habeas Data

Noong Pebrero 2, 2008 ay naging epektibo ang Rules on Writ of Habeas Data ng Korte Suprema. Ang Habeas Data ay remedyo ng isang tao kung saan ang kanyang karapatan sa privacy ng buhay, kalayaan, o seguridad ay nilabag o nasa panganib ng paglabag ng isang iligal na gawain o hindi paggawa ng isang pambulikong opisyal o tauhan, o ng isang pribadong tao o grupo sa pagkuha, pagkulekta o pagtago ng datos o impormasyon tungkol sa tirahan ng isang biktima at kanyang mga kuminikasyon. Walang bayad ang pag-apply nito sa RTC o sa mas mataas na korte. Ang Writ of Habeas Data ay mahalagang panangga sa mga iligal na pagkuha ng impormasyon at sa mga impormasyon na nakuha tungkol sa isang tao ay maprotektahan. Ito ay ginagamit para ipahinto ang pagkalap ng impormasyon o pagutos sa tao o opisina na may hawak na impormasyon na burahin, sirain o bagohin ang mga ito.

V. Pagsisiyasat hinggil sa Paglabag (Custodial Investigation)

A. Kahulugan ng Pagsisiyasat Hinggil sa Paglabag

Ito ay isang pagsisiyasat na hindi na lang isang karaniwan o malawakang pag-uusisa hinggil sa isang naganap na krimen ngunit nagsisimula nang idiin ang taong iniimbistigahan kaugnay sa paglabag. Ang iniimbistigahan ay itinuturing ng isang pinaghihinalaan (suspect), kaya't siya ay minamatyagan o sinusubaybayan ng mga pulis/alagad ng batas.

B. Mga Karapatan ng Taong nasa ilalim ng Pagsisiyasat

1. Karapatang magsawalang kibo;
2. Karapatang magkaroon ng abogadong may sapat na kakayahan na malaya at lalong kanais-nais kung siya ang may pili. Kung hindi niya makakayanan ang paglilingkod ng abogado, kinakailangang pagkalooban siya ng isa;
3. Karapatang pagsabihan siya ng nasa 1 at 2;
4. Karapatang hindi gamitan ng labis na pagpapahirap, puwersa, dahas, pananakot, pagbabanta, o ano pa mang paraan na pipinsala sa kanyang malayang pagpapasya. Ipinagbabawal ang mga lihim na kulungan, solitaryo, ingkomunikado, o iba pang katulad na mga anyo ng detensyon.

C. Mga Rekisito para magkaroon ng Ligal na Pagpapaubaya (waiver) ng mga Karapatan:

- 1.voluntary (boluntaryo)
2. knowingly (alam)
3. intelligently
4. nakasulat
5. ginawa sa harap ng abogado

D. Ano ang ligal na konsekwensiya ng paglabag sa mga karapatan ng isang tao sa ilalim ng pagsisiyasat hinggil sa paglabag?

Ang anumang pahayag o pag-amin na nakuha sa pasisiyasat kung saan may paglabag sa mga karapatang ito ay hindi maaaring tanggapin ebidensya laban sa taong sinisiyasat.

VI. Piyansa (Bail)

A. Ano ang piyansa?

Siguridad para sa pansamantalang pagpapalaya ng taong napipiit matapos siyang ma-aresto nang dahil sa akusasyong kriminal na paglabag. Ang kundisyon ay ang pagharap ng nasasakdal sa husgado kapag kinakailangan.

B. Mga uri ng piyansa

1. **Cash bond:** Ang akusado ang nagbibigay nito.
2. **Property bond:** Ang akusado ang nagbibigay nito.
 - a. **Halimbawa:** lupa na tatayo bilang pambayad sa piyansa.
3. **Corporate surety:** Surety company ang nagbibigay nito.

C. Ano ang patakaran ukol sa pagpipiyansa?

Karapatan ng isang nasasakdal na payagang magpiyansa(bail as a matter of right), maliban kung ang karampatang parusa sa krimen na isinampa laban sa kanya ay habambuhay na pagkakakulong at malakas ang ebidensiya na siya nga ang may sala. Sa huling pagkakataon, ang pagpipiyansa ay nakalaan sa diskresyon ng hukuman (bail as a matter of discretion).

Maaaring hindi piyansa ang hingin sa akusado kundi "recognizance" kapag hindi lalampas sa isang buwan at/o P1,000.00 ang maaaring maging parusa. Sa recognizance, ang isang taong pinagkakatiwalaan ng husgado ay maggagarantiya na ang akusado ay haharap sa hukom kapag pinag-utos nito.

D. Aplikasyon

Siguridad para sa pansamantalang pagpapalaya ng taong napipiit matapos siyang ma-aresto nang dahil sa akusasyong kriminal na paglabag. Ang kundisyon ay ang pagharap ng nasasakdal sa husgado kapag kinakailangan.

1. Sa hukuman kung saan nakasampa ang kaso
2. Kung wala ang naturang huwes, sa huwes ng kahit anong RTC, MeTC, MTC, o MCTC sa probinsya, lungsod, o bayan kung saan naganap ang pag-aresto
3. Kung ang akusado ay inaresto sa probinsya, lungsod o bayan maliban kung saan nakasampa ang kaso, maaaring hingin ang piyansa sa RTC ng nasabing lugar. Kung walang huwes ng RTC, sa kahit anong MTC, MeTC, o MCTC sa nasabing lugar. (Sec. 17 Rule 114 ROC)



Tandaan: Ang paghingi ng piyansa ay hindi hadlang sa pagtutol sa maling pag-aresto, sa huwad na arrest warrant, sa kawalan ng o maling preliminary investigation ng akusasyon laban sa akusado kung igiit ito ng akusado bago sagutin ang akusasyon laban sa kanya. Dapat agad itong maresolba ng korte bago magsimula ang paglilitis ng kaso. (Sec. 26 Rule 114 ROC)

E. Kailan hindi na kailangang magpiyansa upang makalaya ang isang nasasakdal?

1. Kapag ang pagkakakulong ng nasasakdal ay umabot na sa pinakamahabang termino ng parusa para sa krimeng sinasabing ginawa niya;
2. Kapag nakaabot ka sa pinakamaikling termino, maaaring humingi ng paglaya sa mas mababang pyansa.

F. Ang bail bond ay makakansela kung:

1. Sumuko sa batas ang akusado;
2. May ebidensya ng pagkamatay ng akusado;
3. May acquittal o dismissal ng kaso; at
4. Pagpapatupad ng sentensya.

IKALIMANG YUGTO: PAGSUSURI NG KASO

Napakahalaga para sa paralegal ang kakayanang sumuri ng kaso sapagka't dito nakasalalay ang pagbigay abiso at tulong sa kapwa manggagawa. Dagdag sa kaalaman ukol sa sinasaad ng batas, kailangan ang kahandaang makita ang mga hakbang at option na bukas sa isang sitwasyon.

Sa paghimay, may pagtingin dapat sa kaso, sa mga tunay na kaganapan – lalo na ang mga maipapakita sa pamamagitan ng ebidensiya – at pagpataw ng batas sa mga kaganapang ito.

A. Alamin ang “T.A.R.P” (*Thing, Act, Right at Prayer*)

T	hing (bagay)	Bagay na kasangkot sa kaso
A	ct (gawain)	Gawain na nagbigay sanhi sa kaso
R	ight (karapatan)	Karapatan na nilabag at obligasyon na di-ginawa o di-tinupad
P	ayer (kahilingan)	Ano ang nais mo na maging resulta?

May taong nabangga ng isang kotse.

May empleyadong kulang ang tinatanggap na sahod.

Thing	Kotse	Thing	Sahod
Act	Pagbangga	Act	Pagbabayad
Right	Pagsunod ng iba sa regulasyon	Right	Pagbigay ng tamang sahod
Prayer	<i>Danos y perjuicios (o damages)</i>	Prayer	Mabayaran ang kakulangan sa sahod

IKALIMANG YUGTO: PAGSUSURI NG KASO

B. Alamin ang mga Pangyayari (*Facts*)

Halimbawa:

“Attorney, tinanggal po ako sa restaurant na pinapasukan ko. Waiter ako doon at sumasahod ako ng mas mababa pa sa minimum. Minsan nga hindi pa ako nababayaran kahit nag-overtime ako. Sabi ng manager namin ay nalulugi ang restaurant kasi bumababa ang kita nito kaya kailangang maglay-off ng mga empleyado. Pero madami pa rin naman silang pinagtatrabaho don na contractuals mula sa isang agency.”

Facts: (Hanapin ang mahahalagang impormasyon)

- Waiter (kailan nagsimulang magtrabaho? regular ba ang status o hindi?)
- Mababa sa minimum ang sahod (magkano ang tinatanggap na sahod?)
- Hindi nababayaran ng overtime (kailan nag-overtime? gaano katagal ang overtime?)
- Natanggal sa trabaho (kailan? anong dahilan? may binigay bang abiso? Nakatanggap ba ng separation pay?)
- Nalulugi ang restaurant (gaano kalaki ang pagkalugi? kailan nagsimulang malugi?)



IKALIMANG YUGTO: PAGSUSURI NG KASO

C. Alamin ang mga Isyu

Tatlong Uri ng Isyu:

1. **Legal** - Ano ang tamang interpretasyon ng batas?

Halimbawa: Ang pagkalugi ba ng negosyo ay sapat na dahilan upang magtanggag ng mga manggagawa ang isang kompanya?

2. **Factual** - Sa magkaibang bersyon ng mga partido, ano ang tunay na pangyayari at ang pagkakasunud-sunod nito?

Halimbawa: Ang pagtanggag ba kay Manuel ay dahil nalulugi ang kompanya o dahil kasama siya sa mga nagbubuo ng unyon dito?

3. **Parehong legal at factual (mixed)** - Ang isang malawak na tanong ay maaaring paghatiin sa mga isyung legal at factual.

Halimbawa:

1. Legal Issues: Maituturing bang nalulugi ang isang kompanya kapag lumiliit o nababawasan ang kinikita nito na siyang dahilan ng pagkakatanggal ng mga empleyado?

2. Factual Issues:

- Totoo bang nalulugi ang employer?
- Nasunod ba ang tamang proseso sa pagtanggag kay Manuel?

IKALIMANG YUGTO: LEGAL INTERVIEW

Ang panayam panlegal ay ang pag-uusap ng dalawa o higit pang tao na naglalayong makuha ang mga impormasyong maaring gamitin sa isang kaso o isang usaping legal.

A. Mga Sangkap ng Panayam Panlegal:

1. Ito ay sa pagitan ng kumakapanayam (interviewer) at ng kinakapanayam (interviewee);
2. Ang isyu o problemang pinag-uukulan ay sa batas, mga legal na problema ng kinakapanayam at mga kasamahan nito;
3. Paglalahad ng paralegal o abogado ng mga posibleng remedyo ayon sa batas.

B. Mga Kinakailagan sa isang Panayam Panlegal

1. Kaalaman sa batas

Hindi kinakailangang maging eksperto sa batas ang isang kumakapanayam. Ang mahalaga lamang ay maiugnay ng kumakapanayam ang mga isyu o problema ng kliyente sa batas.

2. Kaalaman sa layunin ng panayam

Mahalaga ito upang mapili ng kumakapanayam kung ano ang mahahalagang datos at hindi masayang ang panahon sa pagbibigay atensyon sa mga datos na hindi naman gaanong mahalaga sa problemang sinusuri.

IKALIMANG YUGTO: LEGAL INTERVIEW

3. Sapat na paghahanda

Bago sumapit ang aktwal na panayam, kinakailangang may ideya na ang kumakapanayam sa mga tanong na dapat sagutin ng kinakapanayam at sa magiging daloy nito. Makakatulong kung may nakahandang questionnaire o interview forms. Ngunit mahalaga rin dito na hindi matuon na lamang ang atensyon ng kumakapanayam sa mga inihandang tanong. May mga pagkakataong kailangang magtanong ng mga bagay na wala sa inihandang questionnaire.

C. Ilang Aspeto at mga Gabay sa Pakikipanayam

1. Wastong kaayusan

- Kapaligiran - Ang lugar kung saan idadaos ang panayam ay dapat pribado at komportable. Ayusin ang upuan upang maging personal at mahalaga ring "neutral" ang mga dekorasyon sa lugar na ito.
- Pang-emosyonal na kaayusan - Mahalaga rin na panatag ang loob sa isa't isa upang ang impormasyon ay maging wasto at maaasahan.

2. Pagsisimula ng panayam

Ipaliwanag ang kahalagahan ng pagiging bukas at kumpleto sa pagsagot sa mga tanong. Gawing komportable ang kinakapanayam. Maaaring pag-usapan muna ang ibang bagay hangga't nakapahinga na at nawala na ang nerbiyos.



IKALIMANG YUGTO: LEGAL INTERVIEW

May dalawang paraan ng pagsisimula ng panayam depende sa mga pangyayari:

- Pabayaang ang kinakapanayam ang magsimula.
- Kung hindi masimulan ng kinakapanayam ang panayam o kung may hiyang namamagitan, mas makabubuting ang kumakapanayam na lamang ang magsimula sa pamamagitan ng sunud-sunod na tanong.

3. Ang Impormasyong Inaasahan ng Kumakapanayam

Mahalaga na maging malinaw kung anong uri ng impormasyon ang makabuluhan para sa kliyente. Ito ang magdidikta ng magiging daloy ng panayam.

Panatilihing lihim ang pinag-usapan. May confidentiality na mainiam pairalin. Kailangang sa simula pa lamang ng panayam ay sabihin na ito sa kinakapanayam upang maging panatag ang kanyang kalooban.

4. Paraan ng Pakikipanayam

- Kung kailangang magsulat ng sipi o magrecord ng buong panayam habang kumakapanayam, mahalagang ipaalam at ipaliwanag ito sa kinakapanayam.
- Iwasang sumabad habang nagsasalita ang kinakapanayam.
- Maging listo sa mga isyung legal na maaaring banggitin ng kinakapanayam.
- Pigilan, hangga't maaari ang pagbibigay ng personal na opinyon o iwasang maging masyadong palapuna sa mga sinasabi ng kinakapanayam.
- Maging sensitibo sa mga "non-verbal" na pagpapahiwatig, tulad ng pagkabalisa o kaayawang pag-usapan ang isang paksa.

D. Mga Pangkaraniwang Problema sa Panayam

1. Sa kinakapanayam

- Kadalasan, hindi alam ng mga kinakapanayam ang lahat ng mahahalagang pangyayari. Kung alam man nila ito, hindi nagiging madali para sa kanila na sabihin ito sa isang maayos na paraan. May mga pagkakataon din na dahil sa nerbiyos o takot ay hindi nagiging madali para sa kanila na sabihin ang eksaktong mga pangyayari. Sa mga pagkakataong ito, kailangan na maging pasensyoso, magalang at kung minsan ay mapilit ang kumakapanayam.
- May mga pagkakataon ding hindi masyadong maaalala ng kinakapanayam ang mga pangyayari.
- Maaaring may natatagong pangangailangan sa atensyon o simpatiya ang kinakapanayam. Maaaring takot siyang isipin ng kumakapanayam na masamang uri ng tao siya. Bunga rin ito ng kakulangan ng tiwala sa kumakapanayam.
- May mga pagkakataon din na maraming sinasabing kwento at detalye sa kaso ang kinakapanayam, hayaan lamang ito kung may kinalaman sa isyu ng kaso. Ngunit kapag lumalabo na ang isyu ay kailangan putulin sa pamamagitan ng tanong o ng pagpapaliwanag bakit mahalaga balikan ang isang punto o isyu.

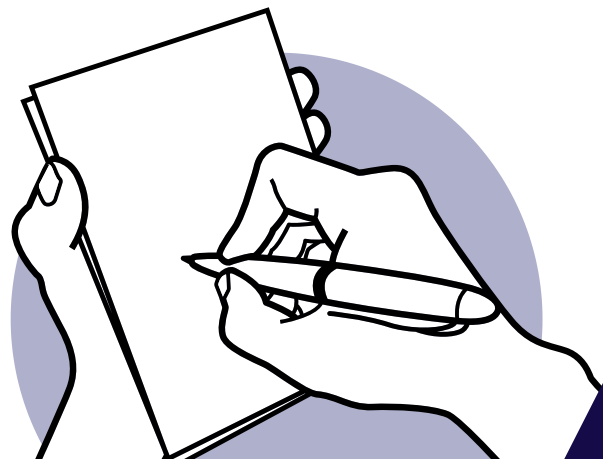
IKALIMANG YUGTO: LEGAL INTERVIEW

2. Sa kumakapanayam

- Hindi pagkilala sa mga kahinaan o limitasyon ng kinakapanayam.
- Masyadong umaasa sa salita bilang pinanggagalingan ng impormasyon kaya't nakakaligtaan bigyang pansin ang "non-verbal" na mensahe.
- Kakulangan sa simpatiya.
- Kayabangan na nagbubunga sa kawalan ng tiwala sa kanya ng kinakapanayam.

E. Pagsusulat ng Sipi (Note-taking)

Mahalagang magkaroon ng sipi tungkol sa naging panayam, dahil ito ang magsisilbing "records" na maaaring balik-balikan at makakatulong sa pananaliksik na gagawin. Maaaring isulat ito pagkatapos ng panayam kung mahusay magbalik-tanaw ang kumakapanayam upang hindi maalangan ang kinakapanayam. Maaari din namang gawin ito habang idinadaos ang panayam ngunit kung gagawin ito, kailangang ipaalam sa kinakapanayam kung bakit gagawin ito. Dapat iwasan ding isipin ng kinakapanayam na ang iba niyang sinasabi ay hindi mahalaga kaya't dapat ay sa simula pa lamang ay nagsusulat na at kung maaari ay isulat ang lahat ng kumakapanayam.



F. Mga Dapat Pag-ingatan sa Pakikipagpanayam

1. Tandaang may mga pagkakataon na naiiba ang talagang nangyari sa nais paniwalaan ng tao na nangyari.
2. Ang lahat ng pakikipagtalastasan ay dumadaan sa mga sumusunod na yugto at sa bawat yugto ay maaaring magkaroon ng pagkakamali.
 - a. Pagpapahiwatig ng mensahe:
 - pinanggagalingan ng mensahe
 - paano ipinapahiwatig ang mensahe
 - b. Pagtanggap ng mensahe:
 - tagatanggap ng mensahe
 - pagkakaunawa sa mensahe
3. Nakasalalay sa gunita ng mga testigo ang kanilang sinasabi at dumadaan din ito sa mga yugto kung saan maaaring magkaroon ng pagkakamali.
 - a. Pagtanggap ng mensahe
 - atensyong ibinigay
 - "stress"
 - mga inaasahan na nagmumula sa mga:
 - kultura
 - mga personal na pagkiling
 - nakaraang karanasan
 - b. Pagiging matandain
 - c. Retrieval o panunumbalik ng gunita
4. Pagpili ng testigo
 - a. Mas madaling paniwalaan ng husgado ang isang testigong madaling magustuhan
 - b. Nakakaapekto ang pagsasalita ng testigo sa husgado
 - Paggamit ng mga salitang "siguro", "baka", "parang", at iba pa

IKALIMANG YUGTO: LEGAL INTERVIEW

- Pag-uulit ng sinabi na ang maaaring magpakita ng di-kasiguruhan
- Paggamit ng mabulaklak ngunit walang-kahulugang mga salita
- Pagtaas at pagbaba ng tono ng boses

5. Mga dapat at hindi dapat

- a. Huwag kontrahin ang bersyon ng kuwento ng kliyente.
- b. Maging magalang
- c. Iwasang maghusga
- d. Maging seryoso
- e. Siguruhing alam ng testigo ang kanyang pananagutan at ang tungkulin ng paralegal

IKALIMANG YUGTO: DOKUMENTASYON NG KASO

Isa sa mahalagang papel ng paralegal ay ang pagkalap ng ebidensiya na siyang magtataguyod ng kaso ng manggagawa, ito ma'y maging ang kaniyang pagkakasuspindi, pagkakatanggal, pag-uunyon o di pagtanggap ng benepisyo. Kasama sa tungkuling ito ang pagsuri sa ebidensiya ng kabilang panig upang makita kung malakas ang kaniyang kaso. Ngunit ang ebidensiya ay may tukoy na kahulugan at mga panuntunan sa ilalim ng batas. Kaya naman kahit na sa pangkalahatan, ang mga panuntunan ukol sa ebidensiya ay di striktong sinusunod sa mga kasong paggawa, mahalaga pa ring malaman ang mga panuntunan ng batas ukol sa ebidensiya

A. Ang ebidensya ay:

1. Pamamaraan ng pagpapatunay/pagtuklas kung totoo ang isang alegasyon o pangyayari.
2. Testimonya o bagay (dokumento, litrato, mapa, guhit, plano, fingerprint, baril, bala, atpb.) na inihaharap sa hukuman o ahensya bilang patunay ng mga alegasyon.



Tandaan: Ang lahat ng ebidensyang ihaharap sa korte ay dapat maaaring makita, marinig, maramdaman, maamoy o matikman ng hukuman.

Maaring tanggapin at ikonsidera ang ebidensiya ayon sa mga sumusunod na pamantayan:

1. May kakayahang matanggap ayon sa pamantayan ng batas (**Competent**); kasama dito ang pamantayang nagsasabi kung kailan excluded ang ebidensiya sa korte (gaya ng mga gamit na sinamsam na walang search warrant).
2. May kaugnayan sa isyu batay sa lohika at mga pleadings (**Relevant**).
3. Maaaring patotohanan o pasinungalingan ang isang alegasyon o pangyayari (**Materyal**).

IKALIMANG YUGTO: DOKUMENTASYON NG KASO

Tanong: Ano ang katanggap-tanggap (admissible) na ebidensiya?

Sagot: Katanggap-tanggap ang ebidensiyang hindi ipinagbabawal ng batas (competent) at may kaugnayan sa bagay na pinagtatalunan (relevant). Sa seksiyon ng mga alituntunin ukol sa ebidensiya, makikita ang mga uri ng ebidensiyang ipinagbabawal ng batas.

Tanong: Kapani-paniwala (credible) ba ang lahat ng ebidensiyang katanggap-tanggap?

Sagot: Hindi lahat ng katanggap-tanggap na ebidensiya ay kapani-paniwala. Sinusukat ang pagiging katanggap-tanggap ng ebidensiya sa pamamagitan ng pagkakaroon nito ng kaugnayan sa bagay na pinagtatalunan (relevance) at ng pagiging legal o hindi ipinagbabawal nito (competence). Nasusukat naman ang pagiging kapani-paniwala ng ebidensiya sa kakayahan nitong makakumbinse at makahikayat sa hukom o sa taong dumidinig sa kaso.

Halimbawa, sa isang kasong pagnanakaw: Parehong katanggap-tanggap ang pahayag ni Juana na nakita niyang ninakawan ni Angel si Claro at ang pahayag ng kapatid ni Angel na natutulog sa kanilang bahay si Angel nang maganap ang krimen. Gayunpaman, higit na kapani-paniwala ang pahayag ni Juana kaysa sa pahayag ng kapatid ni Angel na inaasahang gagawa ng lahat para mailigtas si Angel sa kaparusahan.

B. Mga Pinanggagalingan ng Ebidensya

Mahalagang malaman ang pinanggagalingan ng ebidensiya upang matiyak ang tamang paraan upang ipresenta ito sa korte. Iba-iba ang panuntunan ng batas depende sa pinaggalingan ng ebidensiya.

1. Testimonial - Ito ay nagbubuhat sa mga salaysay o sabi ng mga testigo.
2. Real - Mga materyal o pisikal na bagay.

Halimbawa: armas, video tape, x-ray.

3. Documentary o mga kasulatan

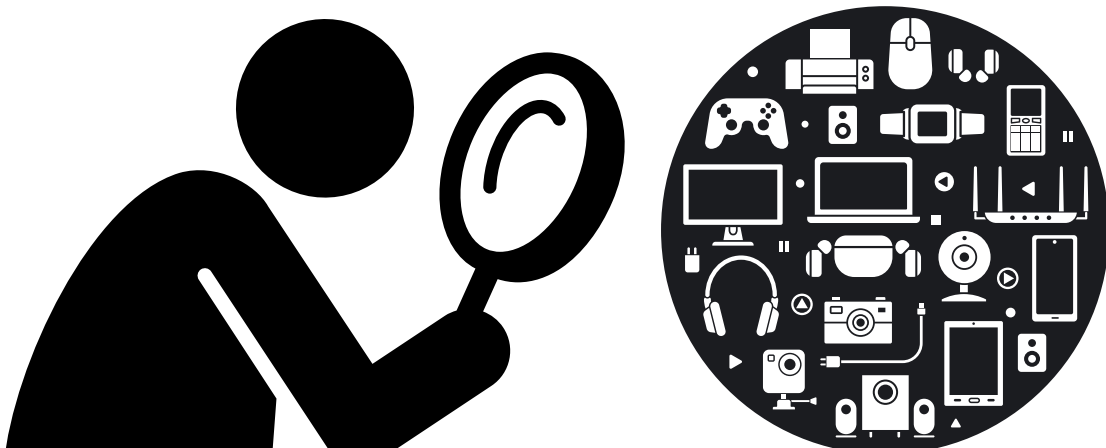
Halimbawa: Income tax return; Balance sheet; Financial Statement; Listahan ng mga manggagawa; Ulat ng pagkatanggal sa trabaho; Notice of strike; Katitikan ng pulong.

4. Judicial Notice - Ito ang mga pangyayari o bagay na tinatanggap ng hukuman bilang totoo nang walang pangangailangan ng patunay. Kadalasan, ito ay mga pangyayaring hindi lingid sa kaalaman ng nakararami.
5. Electronic Evidence - Ito ang mga kasulatan, larawan o tunog na nakarecord electronically sa isang computer o electronic na kagamitan. Naglabas ang Korte Suprema noong Agosto 1, 2001 ng alituntunin na pinahihintulutan ang paggamit ng mga electronic evidence tulad ng email, mga dokumento na naka-save sa computer, text messages, mga digital na larawan at tunog bilang ebidensya sa isang kaso.

IKALIMANG YUGTO: DOKUMENTASYON NG KASO

Ilan sa mga alituntunin ukol sa electronic evidence ay:

- Ang electronic na dokumento ay pareho sa original na dokumento kung ito ay naka-print o nababasa at nagpapahayag ng impormasyon na malinaw;
- Kailangan patunayan ng nagpresenta ng electronic na dokumento ang “authenticity” ng electronic na dokumento;
- Ang bigat ng electronic na ebidensya ay nakabatay sa kalidad ng sistema ng computer na katanggap tangap sa korte;
- Ang isang electronic na report ng pangyayari o datos ay hindi hearsay;
- Ang admissibility at bigat na ebidensya ng electronic document ay naipapakita sa pamamagitan ng affidavit ng isang tao ayon sa kanyang personal na pagkaalam o sa mga authentic records.
- Ang audio, picture o video recording ay maaring gamitin bilang ebidensya ng isang pangyayari o transaction kung makilala, mapaliwanag at mapatunayan ng taong kumuha o ibang tao may alam sa accuracy ng audio, picture o video.
- Ang text message ay maaring tangapin basta mapatunayan ng isang tao na gumawa o ng isang tao may personal na pagkaalam doon.



C. Implikasyon sa mga Paralegal

1. Sa paghahanda ng mga pahayag ng mga testigo, siguruhing:

- Tunay na mga pangyayari at hindi opinyon lamang ang ipapahayag.
- Mayroong personal na kaalaman ang mga testigo sa mga ipinapahayag nila, hindi pwede ang "hearsay" o sabi-sabi ng iba.

2. Sa pag-iingat ng mga bagay na maaaring gamitin bilang ebidensya:

- Hilingin sa testigo na lagyan ng mga tanda ang bagay.
- Gumawa ng rekord ng petsa, oras, lugar at mga taong nasa lugar nang iabot ang bagay sa iyo.
- Kunan ng litrato ang bagay kung maaari.

3. Sa pagkuha ng litrato, paggawa ng plano o mga guhit:

Itala kung kailan ito ginawa at mga taong nakasaksi sa pagkuha ng litrato, paggawa ng plano o mga guhit.

4. Sa testimonial evidence:

Alamin ang pangalan ng tao, ang oras, petsa at lugar ng interview etc.

IKALIMANG YUGTO: DOKUMENTASYON NG KASO

Mga halimbawa ng ebidensiyang madalas makatulong sa kasong paggawa:

A. Company/Employer kaugnay ng indibidwal na manggagawa:

1. Employment Contracts:
 - Forms: Appointments, letter notice, letters memoranda
 - promotion notices
 - merit increases
 - notices of temporary designations/transfers/ assignments
 - job descriptions
 - work assignment slips
2. Company/ employer actions regarding personnel actions
 - approval/grant of LOA's, sick leave/vacation leaves
 - reminders of specific duties
 - warning on lapses from particular standards
3. Wage and compensation records
 - pay slips
 - pay envelopes
 - salary vouchers
4. Time records
5. Work reports submitted (talaan ng paggawa)
6. Performance ratings of workers (talaan ng galing sa paggawa)
7. Employee service records (talaan ng serbisyo ng empleyado)
 - certificate of employment
 - special commendations/awards/prizes
 - past disciplinary actions taken/penalties imposed

IKALIMANG YUGTO: DOKUMENTASYON NG KASO

8. Current disciplinary proceeding material

- notice of charge
- reports submitted
- employee's response/employer's reply
- immediate supervisor's report
- affidavits
- transcripts/ note of hearing
- order /decision

9. Past Rulings of Company in similar disciplinary case

10. Rulings of Public officers/agencies on matters relating to the offense for which discipline is sought to be imposed (fiscals/judges)

11. Company announcements/memos

B. Kumpanya/maypaggawaan kaugnay ng mga manggagawa bilang kolektibong grupo

1. CBA
2. Company/employer manuals/ handbook
3. Company/employer memos/announcements

C. Nature of company (kalikasan ng kumpanya)

1. Articles of Incorporation/partnership (mula sa SEC)
2. Organizational Structure and Work Distribution ng kompanya
3. Press Release/News stories tungkol sa kompanya
4. Souvenir Programs, Anniversary Brochures, Newsletters, Bulletins
5. Annual Financial Statements (mula sa SEC, BIR, iba pang sangay ng pamahalaan)
6. Payroll List of Employees (mula sa SSS, ECC, MEDICARE)
7. Mga datos na nakasulat sa mga trade journals, magazines

IKALIMANG YUGTO: DOKUMENTASYON NG KASO

8. Licensiya, aplikasyon na isinumite sa mga sangay ng pamahalaan
9. Annual Report sa mga stockholders

D. Unyon

1. Certificate of Registration o Charter Certificate
2. Minutes of organizational meeting
3. Minutes of elections of officers
4. Financial records (books of account, etc.)

IKALIMANG YUGTO: MGA KASULATAN

Sa tungkulin ng isang paralegal, madalas nakakatagpo ng ilang mga sulatin (document) bukod sa aklat. Ang mga sulatin na ito ay iba't-ibang uri:

- Correspondences – gaya ng mga surat, memorandum at explanation letter patungkol sa mga bintang laban sa manggagawa.
- Affidavit – ang public document na naglalaman ng salaysay ng isa o higit pang tao na sinumpaang harap ng isang taong may kapangyarihan na magbigay ng oath (gaya ng notaryo).
- Pleadings – position paper, reply at rejoinder na kinakailangan sa kaso upang ipaliwanag ang basehan sa batas at mga kaganapan ng mga argumento ng isang partido.
- Motion – paghingi ng kautusang hindi kasama sa huling hatol o desisyon na inaasahan sa ahensyang hinaharap.

Gawa ng kahalagahan ng mga ito, kailangang magsanay ang paralegal sa paggawa at pagsagot sa iba't ibang uring sulatin.

A. Correspondences

1. Memorandum

Ang memorandum ay sulatin na naglalaman ng anumang bagay na may relasyon sa organisasyon o kasapi ng organisasyon. Maaaring manggaling ang memo sa employer o sa unyon.

Bukod sa pamagat, ang memo ay nagsisimula sa paghayag ng pinatutunguhan, pinagmumulan at pinatutungkulan nito. Mahalaga ring ilagay ang petsa kung kailan sinulat ang memo.

IKALIMANG YUGTO: MGA KASULATAN

MEMORANDUM

TO/ATTN: Jose M. Rizal, engineering
FROM: Andres Bonifacio, Human Resources Manager
RE: Trip to Hongkong
Date: Abril 27, 2023

Susunod ang mismong laman ng memorandum. Matapos ng kaunting pagbati, ang laman ay nagpapaliwanag ng paksa ng memo, ang basehan nito (CBA, company policies, Union constitution and by-laws, atbp.) at ang buod ng aksyon na nais iparating sa pamamagitan ng memo.

Ako ay sumusulat ukol sa nalalapit na pag-alis mo patungong Hongkong. Ayon sa Section 2.3 ng company rules and regulations, ang bawat empleyado ay mayroon lamang 15 araw na vacation leave at 5 araw na sick leave tuwing isang taon.

Ayon sa employment records mo, naubos mo na ang lahat ng leaves na ito kaya naman ang iyong pag-alis patungong Hongkong ay ituturing na leave without pay.

Sa pagsulat ng memorandum, tandaan ang mga sumusunod:

1. Sa simula pa lamang ay dapat madali nang makita ang (mga) paksa nito.
2. Ang mga basehan ng mga ipinapaliwanag ay dapat inilalagay o itinuturo.
3. Ang epekto, resulta, hatol o desisyon na pinadaraan sa memo ay dapat maliwanag din.

IKALIMANG YUGTO: MGA KASULATAN

Sa huli, lumalagda ang pinanggalingan ng memo at ang mga binigyan ng kopya nito sa “CC” na nangangahulugan ng “copy furnish” at pinaikling pagsabi ng “carbon copy”.

Nagbibigay kaalaman,

Andres Bonifacio

Human Resources Manager

CC:

Pardo de Tavera

Emilio Aguinaldo

Emilio Jacinto

Maaari ring ilagay ang mga binigyan ng kopya (cc) sa simula pa lamang pagkatapos ng “From”.

EXPLANATION LETTER

Sa pagtugon sa memorandum, maaaring porma rin ng memorandum ang gamitin. Ngunit maaari ring magbigay o magsumite ng liham o letter lalo na kung ang manggagawa na mismong sangkot ang magbibigay nito.

Ang pinatutunguhan ng sulat at ang petsa ay dapat malinaw sa simula pa lamang.

Mr. Andres Bonifacio, Human Resources Manager
Super Steel Constructors, Inc.

Mayo 5, 2023

IKALIMANG YUGTO: MGA KASULATAN

Maganda rin kung ang liham ay **MAIKLI** at **TUKOY** sa paksa. Kung maaari, iwasan ang paliguy-ligoy na kwento na naglalahad ng mga bagay na hindi naman kailangan – o kaya’y maaaring maglahad ng mga bagay ng makasasama pa sa katayuan ng nagpapaliwanag. Tandaang ang isda ay nabibingwit sa pamamagitan ng bunganga.

Ginoo,

Ito ay tungkol sa inyong memorandum na may petsang Marso 27, 2023, ukol sa aking pag-alis patungong Hongkong. Nais kong magpaliwanag kung bakit leave of absence with pay dapat ang turing sa mga araw na hindi ko ipapasok sa trabaho. Ayon sa section 2.3.1. ng ating company rules and regulations, ang hindi paggamit ng vacation leaves sa isang taon ay makapagdaragdag sa vacation leaves sa susunod na taon basta hindi lalampas ang vacation leave ninuman ng 30 araw sa anumang taon.

Noong taong 2022, ako ay nakagamit ng 4 na araw lamang na vacation leave. Kaya maaaring idagdag ang 11 na araw na vacation leave sa 15 araw na vacation leave ko nitong taong 2010. Dahil dito, may kabuuang 26 na araw akong vacation leave ngayong taon na siyang sasakop sa mga araw na aking itatagal sa Hongkong.

Paalam,

Jose M. Rizal

Tandaang gumawa ng dalawang (2) kopya ng sagot upang ang isa ay matatatakan na “received” ng pagbibigyan nito. Magiging patunay ito na meron ngang sagot na ibinigay. Dagdag dito, at depende sa sitwasyon, maaaring bigyan din ng kopya ang bawat taong may kopya (cc) ng sinasagot na memorandum.

B. Affidavit

Ang affidavit o sinumpaang salaysay ay isang dokumentong laging ginagamit sa mga kaso at ligal na usapan. Malamang kaysa sa hindi, makakatagpo ang paralegal ng sinumpaang salaysay na may kinalaman sa kasong kanyang sinusuportahan/ sinusubaybayan. Mas malamang din kaysa hindi, ang manggagawang sangkot sa kaso ay kailangang gumawa ng sinumpaang salaysay. Samakatuwid, ang sinumpaang salaysay ay isang batayang dokumento na kailangang matutunang gawin ng isang paralegal. Payak at madali din itong isulat at kayang-kayang matutunan ng mga paralegal.

Ano ang affidavit?

Ang sinumpaang salaysay ay isang dokumento na nagsasaad o nagsasalaysay ng isang pangyayari. Ito ay ginagawa ng taong nagsasalaysay upang sabihin ang kanyang personal na nalalaman ukol sa isang bagay o pangyayari.

Sinusumpaan ang dokumentong ito ng taong nagsasalaysay upang patotohanan na ang kanyang sinabi sa salaysay ay totoo ayon sa kanyang personal na kaalaman. At dahil ito ay isang sinumpaang dokumento, maaari na itong ituring na **pampublikong dokumento**. Ibig sabihin, kung ito ay gagamitin sa isang kaso, maaari na itong isumite nang hindi nangangailangan ng pagtatanong kung ito nga ay tunay na ginawa ng nagsasalaysay at kung kusang-loob ang kanyang pagsasabi ng mga bagay ukol sa pangyayaring nakasaad dito. Kapag napatunayan na nagsisinungaling ang nagsasalaysay, maaari siyang maakusahan sa korte ng “perjury.”

IKALIMANG YUGTO: MGA KASULATAN

Ano ang mga nilalaman ng sinumpaang salaysay?

Ang affidavit ay maaaring tumukoy sa anumang pangyayari na mahalagang masabi ng nagsasalaysay. Dahil dito, napakadalas gamitin ang affidavit at kailangang kabisaduhin natin ang paggawa ng dokumentong ito.

1. Ang lugar kung saan ginawa ang salaysay

Republika ng Pilipinas)
Lungsod ng) S.S.

2. Ang scilicet, “S.S.”

Ito ay nakasulat sa tabi ng lugar kung saan ginawa ang salaysay. Ang scilicet ay hango sa Latinong termino scire licet na ang ibig sabihin ay “namely, to wit” o “sa partikular.” Sinusulat ito sa sinumpaang salaysay upang sabihin ang partikular na lugar kung saan ginawa ang dokumento.

3. Ang titulo ng dokumento

“SINUMPAANG SALAYSAY”

Ito ay nakasulat sa tabi ng lugar kung saan ginawa ang salaysay. Ang scilicet ay hango sa Latinong termino scire licet na ang ibig sabihin ay “namely, to wit” o “sa partikular.” Sinusulat ito sa sinumpaang salaysay upang sabihin ang partikular na lugar kung saan ginawa ang dokumento.

IKALIMANG YUGTO: MGA KASULATAN

4. Ang mga personal na sirkumstansya ng nagsasalaysay

“Ako, si Jose M. Rizal, may sapat na gulang, walang asawa/may asawa, at naninirahan sa 23K Katipunan Avenue, Quezon City, pagkatapos makapanumpa nang sang-ayon sa batas, ay malaya at kusang-loob na dito ay nagsasalaysay na”

Ito ang nakasulat sa unang talata ng salaysay. Nakasulat dito ang pangalan ng nagsasalaysay, ang kanyang edad (o na siya ay may sapat na gulang o wala), ang kanyong estadong sibil at ang kanyang tirahan. Sa pangalawang bahagi ng talata nakasaad na ang pagsasalaysay ay malaya at kusang-loob na ginawa ng nagsasalaysay.

5. Ang katawan ng salaysay (o ang pangyayari)

“1. Ako ay manggagawa at empleyado ng Super Steel Fabricators mula pa noong Enero 1997.

2. Ako ay nagsimula bilang packer at ginawang machine operator noong Enero 2000.

3. Nang ako ay tanggalin nang bigla-bigla, ako ay sumasahod ng P289.50 kada araw.”

Pagkatapos isulat ang mga personal na sirkumstansya ng nagsasalaysay, isusulat na ang mga bagay na may kinalaman sa pangyayaring gustong ilahad at personal na alam ng nagsasalaysay. Makabubuti kung lagyan ng numero ang bawat talata at gawing sunud-sunod ang pagkakasulat sa mga bagay na ito. Para malinaw sa mambabasa, makabubuti kung ang bawat talata ay mayroon lamang iisang ideya o punto.

IKALIMANG YUGTO: MGA KASULATAN

6. Ang huling talata ng katawan ng salaysay

“Na ang salaysay na ito ay aking isinagawa bilang patotoo sa lahat ng nabanggit na sa itaas nito at upang suportahan ang kasong illegal dismissal na aking isinampa laban sa kumpanya.”

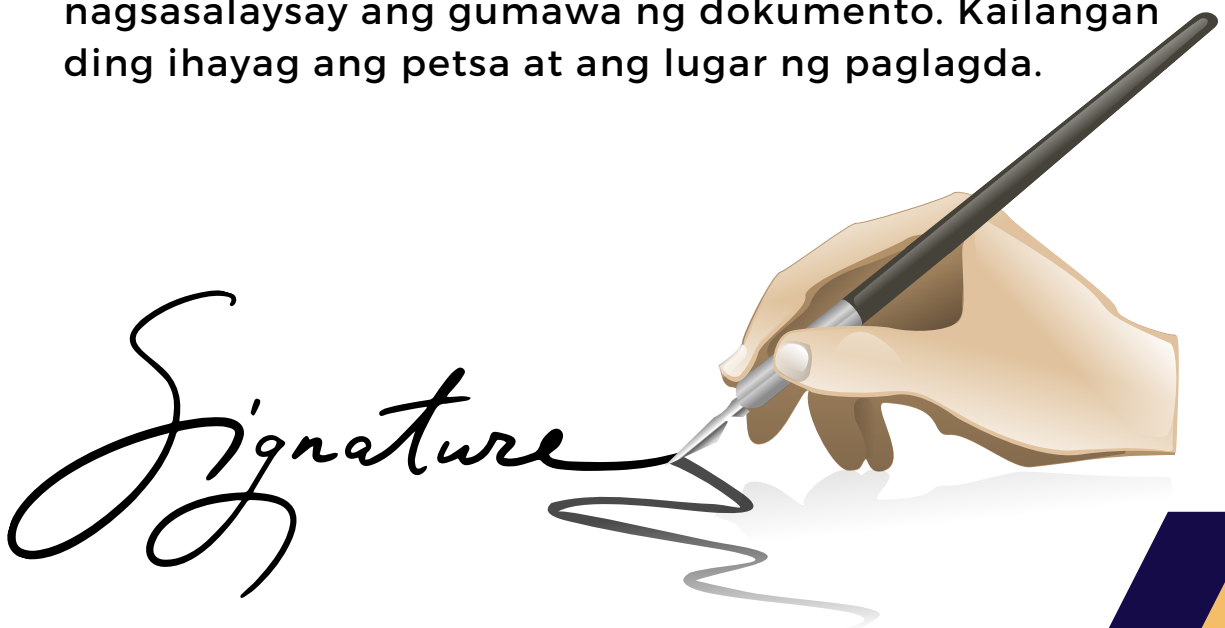
Sa huling talata ng katawan ng salaysay ay dapat isulat ang dahilan o layunin kung bakit ginawa ng nagsasalaysay ang dokumento.

7. Ang Lagda ng nagsasalaysay

“SA KATUNAYANG LAHAT NA ITO, ako ay lumagda sa ibaba nito, ngayong ika-5 ng Mayo 2023 dito sa Quezon City.

(lagda)
Jose M. Rizal
Nagsasalaysay”

Ang lagda ng nagsasalaysay ay dapat ilagay matapos ang huling talata ng mga katawan ng salaysay. Nagpapatotoo ang lagda na tunay ngang ang nagsasalaysay ang gumawa ng dokumento. Kailangan ding ihayag ang petsa at ang lugar ng paglagda.



IKALIMANG YUGTO: MGA KASULATAN

8. Jurat

“NILAGDAAN AT SINUMPAAN sa harap ko, ngayong ika-5 araw ng buwan ng Mayo 2023 na may Government Issued ID with Picture and Signature na Driver’s License with Number N09-10290-09 gawad sa Quezon City noong ika-5 ng Mayo 2022.

Doc.No. ____;
Page No. ____;
Book No. ____;
Series 20____

NOTARY PUBLIC

Ang jurat ay ang sertipikasyon ng isang opisyaes na may kapangyarihang magpasumpa na ang salaysay ay pinatotoo sa kanyang harapan ng nagsasalaysay. Sa mga kasong nakahain sa National Labor Relations Commission (NLCR), maaaring panumpa sa harap ng labor arbiter ang mga affidavit ng nagrereklamo o complainant at kanyang mga testigo.

Ayon sa Notarial Rules of 2004, ang isang nanunumpa ay kailangan magpakita ng government issued ID na may picture at signature. Halimbawa ng mga IDs na ito ay SSS/GSIS ID, Driver’s License, Passport, Voter’s ID o Postal ID.

C. Pleadings

Ang mga sulating tinatawag na pleadings ay ang mga dokumentong isinusumite sa hukuman. Sa larangan ng batas paggawa, maaaring humarap sa iba't ibang ahensya ang sinuman, kahit hindi abogado. Dahil dito, maaaring pumirma ang paralegal sa mga pleading na isinusumite sa labor arbiter at sa komisyon. Magandang pagkakataon ito para sa mga paralegal upang kumatawan sa manggagawa o sa mga samahan ng manggagawa sa mga pormal na usaping paggawa.

Kadalasan, sa labor arbiter, may tatlong (3) uri ng pleadings na maaaring ipasa:

1. Position paper
2. Reply
3. Rejoinder

Bukod pa ito sa motions na maaari ring ipasa.

Sa harap naman ng komisyon, maaaring magsumite ng:

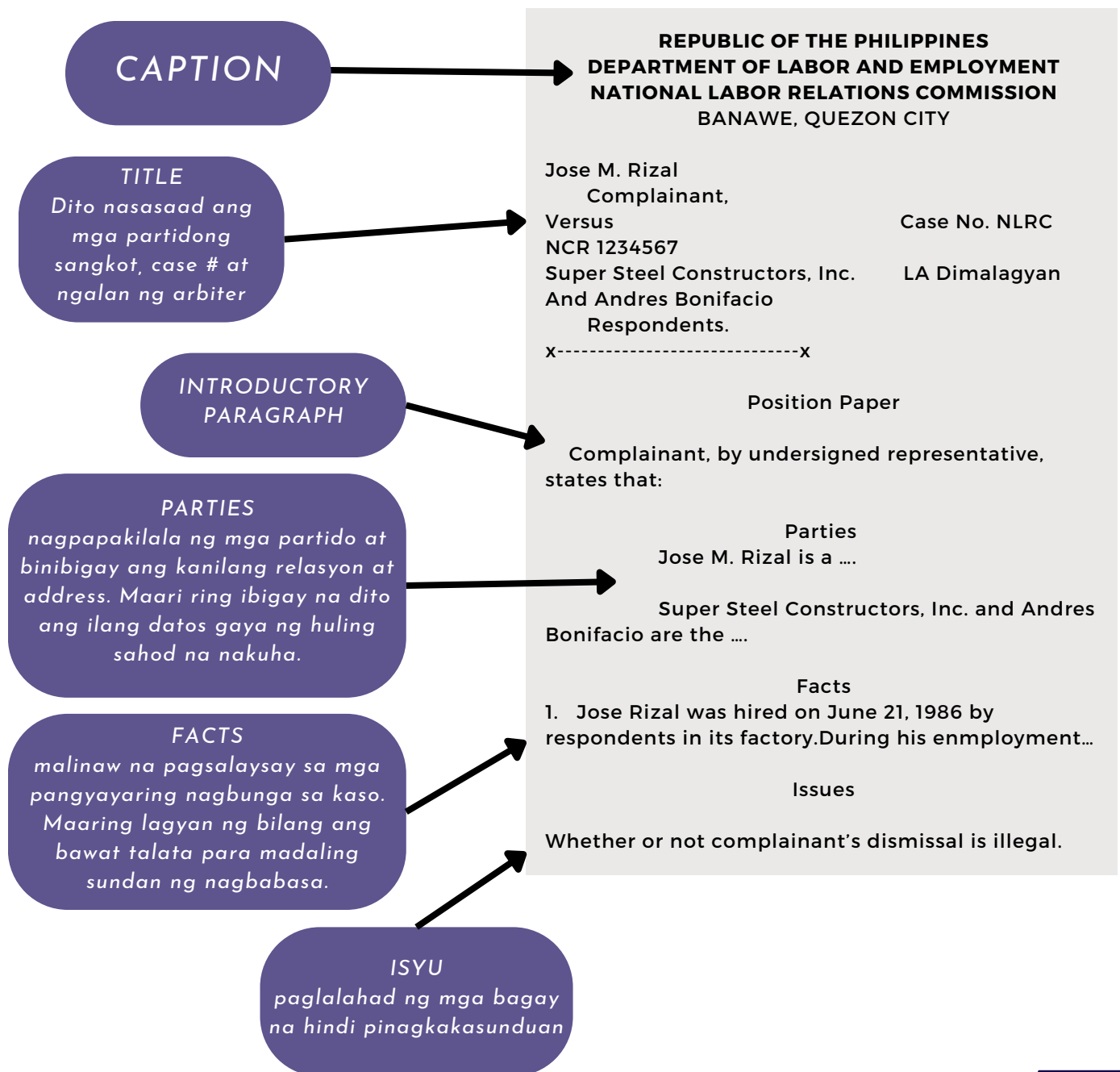
1. Notice of Appeal and Memorandum of Appeal
2. Opposition to Memorandum of Appeal
3. Reply to Opposition to Memorandum of Appeal
4. Application for Temporary Restraining Order
5. Petition for Injunction with Application for Temporary Restraining Order

Kailangang alalahanin na kapag inapela na ang kaso mula sa NLRC patungong Court of Appeals at Supreme Court, hindi na maaaring pumirma ang paralegal sa pleadings. Abogado lamang ang maaaring kumatawan sa mga partido sa harap ng mga naturang korteng. Ganito rin ang alituntunin sa mga apela mula sa desisyon ng mga voluntary arbitrator at sa mga desisyon ng Kalihim ng Paggawa.

IKALIMANG YUGTO: MGA KASULATAN

1. Position Paper

Ang position paper ay ang unang pleading na isusumite sa labor arbiter matapos ang mga mandatory conciliation hearings. Ito ang maglalahad ng mga ligal na basehan at mga kaganapan sa kasong kinasasangkutan. Ang porma nito ay:



IKALIMANG YUGTO: MGA KASULATAN

ARGUMENT

maikling paglalahad ng posisyon mo ukol sa isyu.

Argument

Complainant's dismissal is illegal because there is no just cause or due process to justify it.

DISCUSSION

masusing paliwanag ukol sa batayang batas at ebidensiya na sumusuporta sa argumento.

Discussion

There is no just cause behind complainant's dismissal. Under the law...

PRAYER

paglagom ng hinihingi mula sa kinauukulan.

Prayer

Wherefore, premises considered, complainant prays that an order be issued declaring his dismissal illegal and ordering his immediate reinstatement as well as the payment of full backwages.

Other just and equitable remedies are likewise prayed for.

Quezon City, March 2, 2023

Melchora Aquino
Authorized Representative

Copy furnished:
Andres Bonifacio
Address

IKALIMANG YUGTO: MGA KASULATAN

Tandaan ding ilagay ang lugar kung saan at ang petsa kung kelan inihanda ang pleading.

- Lalagdaan ng paralegal ang pleading at isasaad ang kanyang ginagampanang papel gaya ng pagiging “authorized representative”.
- Ilalahad din ang mga ahensya at taong binigyan ng kopya (copy furnish).
- Maraming pleadings ang kinakailangang i-verify (“verified pleadings”) o ipanotaryo habang sinasaad ang sumusunod
- Kailangan lahat ng mga nagsampa ng kaso ay pumirma sa verification. Maaring pumirma and kinatawan kung meron siyang Special Power of Attorney (SPA) ng ibang hindi makakapirma o Board Resolution kung official na representative siya ng isang union o organisasyon. Mahalagang banggitin ito at i-attach ang SPA o Board Resolution:

VERIFICATION

I, (name of party), of legal age, with address at _____, after having been sworn in accordance with law, hereby depose and state that:

- 1.I am the (relation to case) in the above-entitled case;
- 2.I caused the preparation of this (pleading);
- 3.I have read the foregoing (pleading) the contents of which are true according to my personal knowledge and authentic records.

Subscribed and sworn to before me this 7th day of July 2010, affiant exhibiting to me his SSS ID with number 129304840 issued at Quezon City.

Doc. No. ____;
Page No. ____;
Book No.____;
Series of 2010.

Notary Public

IKALIMANG YUGTO: MGA KASULATAN

2. Reply at Rejoinder

Matapos basahin ang position paper ng kabilang panig, kailangang kilalanin ang mga sumusunod:

1. Anong mga sinulat niya ang maaaring aminin?
2. Anong mga sinulat niya ang dapat tuligsain? Dapat bang magbigay ng dagdag na ebidensya upang tanggihan o pasubalian ang mga ito?
3. Anong mga mahalagang bagay ang hindi inamin ng kabila?

Ang sagot sa position paper ay Reply. Pareho ang porma nito sa position paper ngunit hindi na kailangang ulitin ang “Parties”. Ang “Facts” ay maaaring ulitin hanggang sa kakailanganin lamang upang sagutin ang mga sinulat ng kabila.

Rejoinder ang sagot sa reply. Pareho rin ang porma ng rejoinder sa reply. Ngunit maganda kung may paglalagom ng mga napatunayan ng mga ebidensyang nilabas ng mga partido sa hulihan ng rejoinder.

Ang reply at ang rejoinder ay hindi na nangangailangan ng verification.

IKALIMANG YUGTO: MGA KASULATAN

D. Motions

Ang tinatawag na motion ay ang paghingi ng kautusang hindi kasama sa huling hatol o desisyon na inaasahan sa ahensyang hinaharap. Ilang halimbawa nito:

- Motion to dismiss (humihingi ng pagbasura sa kaso)
- Motion for extension of time (humihingi ng dagdag na panahon upang gawin ang isang bagay gaya ng pagsumite ng pleading)
- Motion for postponement o Motion for Continuance (humihingi ng pagpapaliban o paglipat ng isang pangyayari sa ibang petsa)
- Motion for inhibition (humihingi na palitan ang dumidinig sa kaso)
- Motion for early resolution (humihingi na desisyunan na ang kaso)
- Motion for execution (humihingi na ipatupad ang desisyon)
- Motion to cite in contempt (humihingi na magpataw ng parusa para sa contempt)

Dahil sari-sari ang maaring maging paksa ng mga motion, walang iisang ayos o porma ang pleading na ito. Ngunit, gaya ng maraming pleading, ito ay may caption at title. Sa introductory paragraph, maaaring ilahad ang ganito:

“Complainant, by undersigned representative, states that:”

Sa pangkalahatan, ang susunod na mga paglalahad ay magsasaad ng mga kaganapan (facts) na nagbunga sa pangangailangan na pagbigyan ang motion.

IKALIMANG YUGTO: MGA KASULATAN

Matapos nito, susunod ang Prayer kung saan lalagumin ang hinihiling ng “movant” o ang nagsusumite ng motion. Sailalim nito isasaad ang lugar kung saan hinanda ang motion at ang petsa kung kailan ito hinanda. Pipirmahan ang motion at magbibigay ng kopya sa ibang partido.

Ilang alituntunin:

Ayon sa mga alituntunin sa proseso sa paggawa, ang Motion to Dismiss ay maaaring aksyunan kung ito ay batay sa kakulangan ng jurisdiction o kapangyarihang dinggin ang kaso, kamalian ng venue o lugar na pinagsampahan ng kaso, nakalipas na pasya o hatol, o prescription o paglipas ng sobrang panahon. (Section 15, Rule V of the NLRC Rules of Procedure)

Ngunit ayon naman sa Book VI, Rule XXV ng implementing rules ng Labor Code:

In all proceedings at all levels, motions for dismissals or any other incidental motion shall not be given due course, but shall remain as part of the records for whatever they may be worth, when the case is decided on the merits.

Bilang paralegal, ang ganitong kalabuan sa mga alituntunin ay dapat alamin at gamitin ayon sa pagkakataon at pangangailangan.

IKALIMANG YUGTO: MGA KASULATAN

E. Apela Sa Usaping Paggawa

Gaya ng nasabi na, ang mga apela mula sa desisyon ng labor arbiter ay isinusumite sa komisyon sa loob ng sampung (10) araw mula matanggap ang desisyon ng labor arbiter. Walang pagkakataong ibinigay upang pahabain ang panahon ng apela.

Ang apela ay nasa porma ng Notice of Appeal na may kasama nang Memorandum of Appeal. Tulad ng position paper, ang Notice of Appeal ay may caption, title at introductory paragraph. Sa katawan nito ay nakasaad lamang ang kagustuhan ng nagsusumite na i-apela ang desisyon ng labor arbiter at ang dahilan upang i-apela ito.

Maaaring i-apela ang desisyon sa ganitong mga ground:

- If there is prima facie evidence of abuse of discretion on the part of the labor arbiter;
- If the decision, order or award was secured through fraud or coercion, including graft and corruption;
- If made purely on question of law; and/or
- If serious errors in the findings of facts are raised which, if not corrected, would cause grave or irreparable damage or injury to the appellant.

Ang Memorandum of Appeal ang siyang nagsasaad ng parties, antecedent facts, issues, arguments, discussion at prayer ng nag-aapela. Ito ay dapat:

- May verification ng partido mismo;
- May certification of non-forum shopping.

IKALIMANG YUGTO: MGA KASULATAN

Kailangan ang certification of non-forum shopping upang ipaalam sa NLRC na walang kaparehong kaso, isyu at partido ang kasabay na inililitis ng ibang korte. Iniiwasang magkaroon ng kaso na pareho ang isyu at partido dahil aksaya ito sa panahon ng korte at kung meron kapareho ay dapat ipaalam sa korte kaagad. Maaring I dismiss ng NLRC ang kaso kung wala nitong certification of non-forum shopping.

CERTIFICATION OF NON-FORUM SHOPPING

I, (name of party), of legal age, with address at _____, after having been sworn in accordance with law, hereby depose and state that:

1. I am the (relation to case) in the above-entitled case;
2. I hereby certify that I have not commenced any other action involving the same issues in the Supreme Court, the Court of Appeals, or different divisions thereof, or before any other tribunal or agency, and that to the best of my knowledge, no such action or proceeding is pending before the Supreme Court, the Court of Appeals, or different divisions thereof, or any other tribunal or agency.
3. If I should hereafter learn that a similar action or proceeding has been filed or is pending in the Supreme Court, the Court of Appeals, or different divisions thereof, or any other tribunal or agency, I undertake to promptly inform the aforesaid courts and other tribunals or agencies thereof within five (5) days therefrom.
4. I execute this certification to attest to the truth of the foregoing.

IN WITNESS WHEREOF, I have hereunto affixed my hand this ___ day of ____ 2010 at _____.

Affiant

Subscribed and sworn to before me this __ day of __ 2010, affiant exhibiting to me his Passport with No. XX02923, issued at Cagayan de Oro on April 18, 2007.

Doc. No. ____;
Page No. ____;
Book No. ____;
Series of 2010.

Notary Public

IKALIMANG YUGTO: MGA KASULATAN

Ang desisyon sa apela ay maaring maging paksa ng isang motion for reconsideration (MR) na maaring isumite sa loob ng sampung (10) araw mula matanggap ang desisyon. Ang MR ay nakabatay sa “palpable or patent error” o malinaw na malinaw na pagkakamali. Ito ay verified o sinumpaan ng partido mismo.

Bago desisyunan ang Apela at ang MR, maaring magsumite ang mga partido ng iba’t ibang motion gaya ng “Motion For Early Resolution”.

Ang sinumang gustong mag apela sa desisyon sa MR ay dapat nang dumulog sa Court of Appeals, ayon sa kasong *St. Martin Funeral Homes vs NLRC*. Sa dahilang Rule 65 ng Rules of Court ang gagamiting pamamaraan ng apela (o certiorari), abugado lamang ang maaring pumirma sa dokumentong isusumite sa korte. Ganito din ang alituntunin sa Korte Suprema kung saan dadalhin ang kasong nadesisyunan na ng Court of Appeals. Ito naman ay sa pamamagitan ng Rule 45 ng Rules of Court.

Ang kasanayan sa pagpapadaloy o facilitation skills ay isa sa mga mahahalagang kasanayan na kailangan mayroon ang isang paralegal. Ginagamit ito sa tuwing may pagpupulong, talakayan, training o negosasyon. Ninanais nito na magkaroon ng paglutang at pagdaloy ng mga ideya mula sa mga kalahok.

Mga Paalala sa Pagpapadaloy:

1. Panghawakan ang bagay na tinatalakay o ginagawa. (Grasp firmly.)

Kailangan paghandaan at pag-aralan ang bagay na tinatalakay. Madalas, mas mainam na simulan ang direksiyon ng talakayan at hayaanna lumahok ang mga kasapi sa talakayan. Kailangan lamang na alam at malinaw sa tagapagpapadaloy ang direksiyon, punto at ritmo ng talakayan.

2. Maging bukas. (Be open.)

Mag-anyaya ng pakikilahok. Sikaping gawing mas magaan ang talakayan upang ang lahat ay malayang makapagbahagi ng kani-kaniyang opinion.

3. Kilalanin ang punto. (Watch for the point.)

Pinapalagay na ang facilitator o tagapagpapadaloy ay may malalim na kaalaman ukol sa pinag-uusapan at pinaghahandaan niya ang talakayan. Kung napaghandaan at napag-aralan ang talakayan, mahihimok ng tagapagpapadaloy ang talakayan at mas malalim ang usapan. Kapag walang paghahanda at kaalaman sa pinag-uusapan ay lilihis ang talakayan at lalabnaw ang kalidad nito. Mahalaga na kayang kilalanin ng tagapagpapadaloy ang mga punto ng pagkakaisa at di-pagkakaisa at makapagbigay ng pagsusuma ukol sa mga ito.

IKALIMANG YUGTO: KASANAYAN SA PAGPAPADALOY

4. Kilalanin ang kayang abutin o limitasyon. (Know your reach.)

Kailangan alam ng tagapagpadaloy ang saklaw at lawak ng pinag-uusapan. Kailangan mulat din siya sa kanyang sariling limitasyon at sa mga limitasyon ng mga kasapi sa talakayan. Mahalaga na malinaw sa kanya kung ano ang kayang maabot o magagawa sa loob ng limitadong oras, konsiderasyon o konteksto ng talakayan.

5. Maging matalas sa pagbibilang. (Learn how to count.)

Mahalaga na maging sensitibo ang tagapagpadaloy sa mga numero o bilang. Mainam na alam niya kung sinu-sino at ilan ang mga kasapi sa talakayan ang nakikinig, nakikilahok, lumalabas o inaantok. Ang pagiging sensitibo sa mga ito ay magsisilbing gabay sa tagapagpadaloy kung magbabago siya ng ritmo o bilis ng talakayan.

6. Maging sensitibo sa panahon o oras. (Watch your wrist.)

Mahalaga sa isang tagapagpadaloy ang mahusay na pamamahala sa oras na nakalaan para sa diskusyon. Kapag masyadong istrikto o mahigpit sa nakatalagang panahon ang pagpapadaloy, magmimistulang kilos militar ang talakayan. Sa kabilang banda naman, kung lubhang maluwag sa oras ang tagapagpadaloy ay maaring magmukhang balitaktakan ng nag-iinuman lamang ito.

IKALIMANG YUGTO: KASANAYAN SA PAGPAPADALUY

7. Maging mapanlikha. (Have an artist's touch.)

Ang pagpapadaloy ay isang sining. Laging sikaping maging makulay at buhay ang sistema at pamamaraan ang pagpapadaloy dahil maaring nakasalalay dito ang tagumpay ng isang hangarin. Tandaan na ang pinakamalikhaing pamamaraan ay ang nakakahimok ng pakikilahok at kung saan ganado ang mga kalahok na makipagbahaginan sa isa't isa.

8. Matutong magbasa ng mga senyales o pahiwatig. (Learn the traffic signals.)

Dahil ang mga tagapagpapadaloy ang siyang nagtatakda ng ritmo ng isang talakayan, kailangan niyang mahusay na panghawakan ang daloy ng talakayan o diskusyon. Mahalagang may pagkilatis siya kung kailan titigil, maghintay pansamantala, at magpatuloy. Mas mainam kung magagawa ito sa isang magalang at maayos na paraan.

9. Matutong magbigay pugay o respeto. (Learn how to salute.)

May dalawang aspeto ang pagpapadaloy. Una, kailangan magbigay pugay upang panatilihin na nakapokus at alerto ang sarili at mga kasapi sa talakayan. Ikalawa, pinapakita at pinapalawig nito ang pagiging mapagkumbaba, pagrespeto at ang abilidad na magbigay pugay o kumilala ng mga kontribusyon ng kasapi sa talakayan at diskusyon.

IKALIMANG YUGTO: KASANAYAN SA PAGPAPADALUY

10. Alamin ang inyong kaliwa at kanan. (Know your left and right.)

Matapos ang seminar o anumang talakayan, mainam na magkaroon ng pagtatasa o assessment. Pormal man o hindi, ayon sa bilang (quantitative) o sa kalidad (qualitative), ayon man sa pagbigkas o nakasulat, kailangan ng pagtatasa at feedback. Sa pagsasagawa ng pagtatasa, makikilatis ng tagapagpadaloy kung ang isang aktibidad ay tagumpay o sablay. Mahalagang makita na walang perpektong Sistema ng pagbibigay ng grado sa isang pagpapadaloy. Laging tandaan na marami pang puwang sa pag-unlad sa pagpapadaloy.

Ano ang Adbokasiya?

Ang adbokasiya ay pag-impluwensiya sa mga desisyon at patakaran sa loob ng pulitikal, ekonomiko, at panlipunang mga sistema. Ito ay isang paraan ng pakikilahok na nagsusulong ng partikular na interes ng partikular na komunidad sa pamamagitan ng partikular na diskarte. Maituturing din ito na isang sinadyang pakikilahok.

Ano ang mga isasaalang-alang sa isang adbokasiya?

1. Dapat malinaw kung sino ang partikular na sektor na may sinusulong na interes at kung ano ang partikular na interes ang sinusulong.
2. Gumagamit ito ng partikular na diskarte. Ang diskarte ang siyang tumatahi sa yaman, kapangyarihan, at pagbabago sa adbokasiya. Sa pamamagitan ng diskarte sa adbokasiya, ang yamang taglay ng sektor ay ginagawang kapangyarihang kailangan nila upang maisakatuparan ang pagbabagong gusto nila. Ang partikular na ugnayan ng tatlong ito – yaman, kapangyarihan, at pagbabago – ang diskarte sa isang adbokasiya.
3. Mga Elemento ng Diskarte sa Pagplano ng Adbokasiya

A. Pagbabago

Ano ang pagbabagong gusto ng sektor?

Kung may pagbabagong gusto ang sektor, may problema na nakikita. Mahalagang matukoy kung ano mismo ang problemang ito. Kapag natukoy na ang problema ay alamin ang ninanais na layunin. Pinakamainam kung S.M.A.R.T. ang layunin: specific (tiyak), measurable (nasusukat), attainable (nakakamit), relevant (makabuluhan), at time-bound (may oras). Hindi kinakailangang masolusyunan ng isang layunin ang buong problema. Maaaring maging marami at tagpi-tagpi ang mga layunin at maaaring ang isang layunin ay paraan lang para makamit ang mas mataas pang layunin. Ang mahalaga ay S.M.A.R.T. ang bawat layunin.

IKALIMANG YUGTO: ADBOKASIYA

B. Yaman

Ang yaman ng isang sektor ay maaring pera, kagamitan, reputasyon, kaalaman, posisyon, boto, at iba pa. Madalas, ang pinakamahalagang yaman ng sektor ay ang tao.

Iba't ibang grupo ng tao ang kailangang isaalang-alang sa adbokasiya. Una ang mismong mga miyembro ng sektor na may may pare-parehong mga pinapahalagahan o interes. Pangalawa ang pamunuan ng sektor ang may pinakamabigat na responsibilidad at pananagutan sa pagkamit ng pagbabagong gusto nila. Pangatlo ang mga tagasuporta na handing tumulong bagamat hindi apektado ng problema ang kanilang interes. Pang-apat ang kumpitensya o mga grupong may ilang interes, pero hindi lahat, na kaparehas ng nasabing sektor. Panghuli ang oposisyon o mga katunggali ng komunidad sa interes nito. Mainam na matukoy kung sinu-sino ang mga ito.

C. Kapangyarihan

Ang kapangyarihan ang kakayahan ng sektor na makamit ang pagbabagong gusto nito gamit ang yamang taglay nito. Inuugnay nito ang yaman sa pagbabago: Paano magagamit ang yamang taglay ng sektor upang maisakatuparan ang pagbabagong gusto nito? Naisasagawa ito sa iba't ibang taktika sa adbokasiya.

3. Taktika sa Pagsagawa ng Adbokasiya

A. Madiskarte

Ang mainam na taktika ay nakaayon o nakabatay sa isang malinaw na diskarte, partikular sa isang malinaw na layunin. Ang taktikang walang malinaw na layunin ay walang saysay. Hindi rin masusukat kung ito ba ay mainam o mabisa, dahil ang pamantayan ng bisa nito ay kung nakamit ba ang layunin nito.

IKALIMANG YUGTO: ADBOKASIYA

B. Masinop

Maraming paraan sa paggamit ng yamang taglay ng sektor tungo sa layunin nito. Alin dito ang pinakamatipid at pinakamaingat sa yaman? Hindi mainam na ubusin ang lahat ng yaman ng sektor kung maaari namang makamit ang layunin sa mas masinop na paraan.

C. Malikhain

Maraming tradisyunal at pangkaraniwang paraan ng pagsusulong ng pagbabago. Puwedeng sumigaw sa kalsada hanggang makamit ang layunin, o umupo sa lahat ng pagdinig ng sanggunian hanggang mapasa ang ordinansa. Sa mga paraang ito, nakakalikha ba ng bagong yaman ang komunidad? Ang mainam na taktika ay hindi lang nakakapagtipid ng yaman bagkus ay nakakalikha pa nito: bagong mga tagasuporta, bagong talento, bagong kaalaman, bagong mga relasyon.

Ilan sa mga halimbawa ng taktika:

A. Metalegal na taktika

Ito ay isang halimbawa ng taktikang madiskarte, masinop, at malikhain na sinasabayan ng kolektibong aksyon ang mga legal na hakbang na ginagawa sa isang kaso. Halimbawa ay ang paglakad ng mga magsasaka ng Sumilao, Bukidnon mula sa kanilang bayan papuntang Malacañang kasabay ng kasong nakasampa para mapasakanila ang lupang sinasaka nila.

IKALIMANG YUGTO: ADBOKASIYA

B. Dilemma Action

Ang dilemma action na umiipit sa may kapangyarihan sa isang sitwasyon kung saan matatalo o mapapahiya siya anuman ang kanyang maging desisyon. Sumikat ito nang gamitin ito ng Otpor upang mapatalsik ang diktador sa Serbia na si Slobodan Milosevic noong 2000. Madalas gamitin sa taktikang ito ang katatawanan. Halimbawa, nagpakawala ng ibon ang Otpor sa isang pampublikong lugar sa Serbia na matagal nang hinahalintulad sa asawa ni Milosevic. Pinagtawanan ng mga tao ang ibon. Kung huhulihin ang ibon, ito ay pag-amin na kamukha nito ang asawa ni Milosevic. Kung hindi, patuloy itong pagtatawanan ng mga tao.

C. Kampanya sa Social Media

Sa panahon ng teknolohiya, isa sa mga mainam na pamamaraan ng pagpapaabot ng adbokasiya sa nakakarami ay ang pangangampanya sa social media. Maaring maglabas ng isang mensahe ng pagsuporta o pagkundena sa isang napapanahong isyu na ipaparating sa mga kinauukulan na tao o ahensya.

D. Pagsulat ng Position Paper

Kadalasan, kung may mga layunin tayong nais makamit o may mga posisyon sa isyu nan ais nating mailahad, ipinapaloob natin ito sa isang position paper o posisyong papel.

Ang posisyong papel ay isang nakasulat na dokumento kung saan nilalahad ng may-akda ang pagtingin at opinyon niya o ng kanyang kinakatawan sa partikular na usapin. Ang layunin ng posisyong papel ay mahikayat ang mambabasa na tumulad o dumamay sa pagtingin at opinyon ng may-akda at kalauna'y kumilos ayon sa pagtingin at opinyong ito.

IKALIMANG YUGTO: ADBOKASIYA

Unang tinitingnan dito ang opinion ng may-akda. Dapat maging malinaw, mainam at tumpak ang posisyon na pinagbabatayan sa posisyong papel.

Pangalawang dapat tingnan ay kung sino ang magiging mambabasa ng posisyong papel. Isasaalang-alang dito ang mga sumusunod: wika na gagamitin, tono at salita ng posisyong papel.

Pangatlong dapat isaalang-alang ay kung sino ang may-akda o kinakatawan nito at ang akmang boses na gagamitin sa posisyong papel. Maaring ito ay nagsususumamo, naniningil o nag-uutos.

Mga Bahagi ng Posisyong Papel

A. Konteksto

Dito nilalahad ang usapin, isyu, kontrobersya, at sitwasyong pinagmumulan ng pagtingin at opinyong nilalaman ng posisyong papel. Maaring maiksi at simple lang ito, lalo na kung alam na alam na ng mambabasa ang konteksto. Maaaring lagyan ito ng mga estatistika, mga pag-aaral, at mga batas o mga probisyon nito bilang batayan ng posisyon. Ang mahalaga sa bahaging ito ay malinaw kung saan nagmumula ang posisyon.

B. Posisyon

Dito nilalahad ang pagtingin at opinyon ng may-akda o ng kanyang kinakatawan. Maaaring iisa lang ang punto ng posisyon. Maaari ring maraming punto ang kailangang ilahad sa posisyon. Ang mahalaga ay may suporta ang bawat punto o argumentong ihahain. Ito ay maaaring ebidensya, impormasyon, estatistika, pag-aaral, batas, o testimonya.

IKALIMANG YUGTO: ADBOKASIYA

C. Aksyon

Inilalahad sa bahaging ito ang gusting mangyari ng may-akda o kanyang kinakatawan. Ito ay madalas nasa porma ng panawagan, pag-utos, paniningil o pagsumamo.

Mga Hakbang sa Paggawa ng Posisyong Papel

- A. Magsimula sa paggawa ng balangkas. Naitutukoy na rito ang mga bahagi ng isang posisyong papel. Makikita na rito kung gaano kahaba o kaiksi ang nasabing panulat, kung gaano ito ka-epektibo at paano pa mas maging epektibo.
- B. Ang pagsusulat upang magkaroon ng laman ang nagawang balangkas. Hindi naisasagawa ang pagsusulat sa isang upuan aat maaring dumaan ito sa napakaraming draft.
- C. Kung nabuo na ang posisyong papel ay kailangan itong repasuhin ng may-akda o mas mainam ng ibang tao na may panibagong pagtingin sa naisulat na posiyong papel.

Ilang Mga Payo sa Pagsulat ng Posisyong Papel:

- A. Mas maiksi, mas mabuti. Mahaba na ang isang pahina sa isang posisyong papel. Sa maraming pagkakataon, libre at boluntaryong binabasa ng mambabasa ang posisyong papel.
- B. Tumpak, malinaw, eksakto, at direktso sa lahat ng sasabihin sa konteksto, posisyon, at aksyon ng posisyong papel.
- C. May matinding simula at matinding katapusan ang posisyong papel.

(Reference: Manwal Para sa Paralegal ng Maralitang Taga-Lungsod)