

# CHURCH PEOPLE - WORKERS SOLIDARITY



Human Dignity \* Common Good

*“Church People and Workers  
in Solidarity, Reclaim the Dignity of  
Human Work!”*

**Church People-Workers SOLIDARITY**  
Room 106, CICM Guest House Building  
No. 60, 14th Street, New Manila, Quezon City  
Telefax no. (02) 584-3190  
Mobile: 0922.386.3594; 0946.468.9826  
Email Address: churchfortheworkers@gmail.com



# MANWAL SA LABOR STANDARD



## OUTLINE:

### LAYUNIN AT POLISIYA NG Labor Code and Labor Standard

Ang Labor Code ay bahagi ng mga batas para sa kagalingang panlipunan. Pangunahing layunin nito ay katarungang panlipunan, sa ilalim ng prinsipyong “ANG KAGALINGAN NG SAMBAYANAN AY ANG PINAKAMATAAS NA BATAS” (Salus Populi Est Suprema Lex).

Ang Labor Code of the Philippines ay naisabatas noong Nobyembre 1, 1974 na may layunin ayon sa Artikulo 3 na bigyan proteksiyon ang mga manggagawa, patatagin ang pageempleyo, siguraduhin ang pantay na opurtinidad sa trabaho anuman ang uri, kasarian at lahi. Layunin din nito na ayusin ang relasyon ng manggagawa at may-ari. Sinisugarado din nito ang mga karapatan ng manggagawa sa PAG-OORGANISA, COLLECTIVE BARGAINING, SEGURIDAD SA TRABAHO AT ANG MAKATARUNGAN AT MAKATAAONG KONDISYON SA PAGGAWA ay napatutupad.

Hindi lamang ang LABOR Code, maski ang 1987 philippine constitution ay may mga probisiyong gumagarantiya sa mga batayang karapatan ng ng manggagawa. Mahalaga na mabigyang diin na ang mga karapatang ito ay hindi ibinigay ng batas kundi ginarantiyahan lamang ng batas sa dahilang ang mga karapatang ito ay mga PUNDAMENTAL, NATURAL, INHERENT AT HINDI MAIAALIS NA KARAPATAN NG MANGGAGAWA. Ito ay ang mga sumusunod:

1. karapatan sa pag-oorganisa, na ang manipestasyon nito

## SOCIAL SECURITY LAW of 1997 (Republic Act 8282)

Ang SSS Law ay ipinatupad upang mabigyan kaseguraduhan ang mga manggagawa sa anumang kapamaahakan, pagkakasakit, maternity, pagtanda, pagkamatay, at iba pang benepisyo (Section 2).

Ang lahat ng manggagawa na hindi pa lagpas sa 60 years old, ay dapat maging kompulsaryong miyembro ng SSS. (Section 9. - Compulsory Coverage).

Ang unang araw ng pagpasok sa trabaho ay ang araw din na dapat ay ibilang na miyembro (Section 10. - Effective Date of Coverage).

Sa paghuhulog ng kontribusyon ay hati ang may-ari at ang manggagawa. (Section 19. - Employeer’s Contribution. Dapat mas malaki ang kontribusyon ng may-ari. Kinakailangan na ang kontribusyon na ito ay maihulog sa SSS sa loob ng 10 araw matapos ang huling buwan na ikinover. (Section 22.- Remittance of Contribution).

Ang sinumang lalabag sa mga nabanggit na probisyon ng batas ay may kaukulang penalty/kaparusahan sa salang “VIOLATION OF SSS LAW”. (Section 28. - Penal Clause). Ang hindi paghuhulog ng mga nakolektang SSS contribution ay maaring sampahan ng ESTAFA, isang kasong kriminal na may kaparusahang pagkakulong, sa prosecutor’s office kung saan malapit ang inyong pinagtrabahuan. Bago magsampa ng kaso ay humingi muna ng SSS Contribution Printout sa SSS para patunay na hindi nahuhulugan. Ipakita rin ang mga payslip na may bawas/deductions subalit hindi inihulog / niremit sa SSS.

Note: Mga latest jurisprudence ay sa susunod na lang.

kumpanya ng isang taon ay maaari nang bigyan ng 5 araw na SIL. Ang “isang taong serbisyo” ay nangangahulugan na 12 buwan, tuloy tuloy man o hindi. Kasama sa pagbibilang ang mga awtorisadong pagliban, regular holidays at ang rest day.

#### **E. 13TH MONTH PAY (PRESIDENTIAL DECREE 851)**

Lahat ng employer ay nangangailangan na bayaran nila ang kanilang mga rank and file employees na nakapagtrabaho man lamang ng isang buwan, anuman ang uri at paraan ng trabaho at suweldo. Ang 13th month pay ay ibinibigay hindi lalagpas sa ika 24 ng Disyembre.

Computation:

Kabuuang kinita sa loob ng isang taon, hindi kasama ang OT, holiday at night shift differential, idivide ng 12.

Note: Maaaring isama ang OT, holiday pay at night shift differential kung nasa CBA at kung practice ng kumpanya.

#### **F. MATERNITY BENEFITS (Social Security Law)**

Lahat ng manggagawang babae na manganganak, may asawa o wala, ay maaring makakuha ng maternity leave na:

60 araw - kapag normal delivery, abortion at kunan.

78 araw - kapag caesarian section delivery.

#### **G. PATERNITY LEAVE (Republic act 8187)**

Ang paternity leave ay ang 7 araw na leave with full pay na maaaring iavail ng empleyadong lalaking kasal sa asawa.

ay ang pag uunyon;

2. magkaroon ng collective bargaining o negosasyon sa may-ari;
3. sama samang pagkilos, at ito nga ay ang iba't ibang porma ng pagkilos tulad ng band wearing, strike at iba pa;
4. kaseguraduhan sa trabaho;
5. makataong kalagayan sa pagawaan;
6. makatanggap ng suweldo at iba pang benepisyo; at
7. lumahok sa pagdedesisyon na maaring makaapekto sa mga karapatan at benepisyo.

At iyan ay matatgpuan sa iba' ibang bahagi ng konstitusyon, ito ay ang mga sumusunod:

1. Section 1, Bill of Rights.- Walang sinuman ang pagkakaitan ng buhay, kalayaan at pag-aari na hindi dadaan sa “due process” at “equal protection” ng batas.

Nakapaloob dito ang trabaho bilang isang karapatang pag-aari. Kaya walang sinuman ang puwedeng tanggalin sa trabaho na walang dahilan at proseso. Pag sinabing dumaan sa proseso kailangan na may notisya at hearing.

2. Ang karapatan, nagtrabaho sa publiko at pribadong kumpanya, na magbuo ng unyon, asosasyon. (Art. III, Bill of Rights, Section 8)

3. Artikulo II, Section 18

“Declaration of Principles and State Policies.

Section 18. The State shall affirm labor as a primary social economic force. It shall protect the rights of workers and promote their welfare.”

4. "Section 4, Bill of Rights.- No law shall be passed a bringing the freedom of speech, of expression, or of the press, or the right of the people peaceably to assemble and petition the government for redress and grievances"

## II. Construction in favor of labor (Article 4).

Ang anumang pagdududa sa interpretasyon at implementasyon sa mga probisyon ay ireresolba paabor sa manggagawa. At ito ay malinaw na nakasaad sa Artikulo 4 ng Labor Code.

## III. Conditions of Employment

Pag binabanggit ang terms and conditions of employment ito ay ang mga sumusunod: oras ng trabaho (Art. 83) - dapat ay walong oras lang; meal periods (Art. 85); Night Shift Differential (Art. 86); Overtime Work (Art.87); weekly rest day (Art. 91); Holiday pay (Art. 94); Right to Service Incentive Leave (Art. 95); Sick leave and Vacation Leave (as per CBA); Minimum Wage Rate (Art. 99); Bonuses (as per CBA); at iba pang mga benepisyo (depende sa CBA).

### 1. Employer-Employee Relationship

Karamihan sa mga may-ari upang matakasan ang anumang obligasyon nila sa manggagawa ay kiniclam nila na walang employee-employer relationship sa kanila ng manggagawa. Sa karanasan, madalas nilang sabihin ay hindi nila naging trabahador ito dahil sa wala naman daw itong pinirmahang kontrata ng pag-empleyo o dili kaya ay walang payslip na ibinigay sa manggagawa na meromng tatak o pangalan ng kompanya. Upang maiwasan ang gaanitong mga alibi ng may-ari mahalaga na itabi at ipunin ang mga sumusunod na dokumento bilang patumnay ng empleyo:

8. National Heroes Day
9. Bonifacio Day
10. Christmas Day
11. Rizal Day

Ang mga Special Days ay:

1. All Saints day
2. Last Day of the Year

### Computation:

#### Regular Holiday

$$\begin{aligned} &100 \% \text{ ng daily wage rate} \\ &= 100\% \text{ ng } 466 + 466 \\ &= 466 + 466 \\ &= 932.00 \end{aligned}$$

Regular Holiday na natapat sa rest day

$$260 \% \times \text{basic pay}$$

#### special day

$$130 \% \times \text{basic pay}$$

Special day na natapat sa rest day

$$150 \% \times \text{basic pay}$$

## C. NIGHT SHIFT DIFFERENTIAL (Article 86)

Ang night shift differential ay karagdagang bayad na 10 % mula sa daily wage rate sa bawat oras ng pagtrabaho sa pagitan ng 10:00 PM at 6:00 AM.

## D. SERVICE INCENTIVE LEAVE (SIL) (Article 95)

Ang lahat ng empleyado na nakapagtrabaho sa isang

or

130 % of (200% of hourly rate)

= 1.3 x (2.0 x 58.25)

= 1.3 x 116.5 = 151.45 OT/hour

Overtime Pay on Rest day or on special day

Short Cut Method: 130% x hourly rate

Overtime Pay on a Rest day natapat sa special day

Short Cut Method: 130% ng 150% ng hourly rate

1.3 x (1.5 X 58.25)

1.3 x 87.38 =113.58.25 OT/hour

Overtime Pay on a Rest day natapat sa regular holiday

Computation: a. 260 % ng hourly rate + 30 % ng (260% ng

Hourly rate)

or

130 % ng (260% ng hourly rate)

= 1.3 x (2.6 x 58.25)

= 1.3 x 151.45

= 196.89 OT/hour

## **B. HOLIDAY PAY (Article 94)**

Ang lahat ng empleyado, regular man o hindi regular ay may karapatan sa holiday pay. Pumasok man o hindi pumasok sa holiday pay ay 100% sa daily wage rate an idadaagdag subalit kailangan na bago ang araw ng holiday ay punasok ang manggagawa.

1. Ang mga regular holiday
2. New Years Day
3. Maundy Thursday
4. Good Friday
5. Araw ng Kagitingan
6. Labor Day
7. Independence Day

Halimbawa:

ID, payslip, payroll, memorandum, voucher., SSS registration at iba pang mga dokumento na nadoon ang pangalan at ang kumpanya. Kung maaari ito ay pirmado ng may-ari ng kumpanya.

Kapag pipirma sa voucher o blankong papel ay lagyan ng date ng pagpirma at para saan ito

## **2. Test of Employee-Employer Relationship**

In determining the existence of an employer-employee relationship, the following elements are generally considered: 1) the selection and engagement of the employee; 2) the payment of wages; 3) the power of dismissal; 4) the employer power to control the employee with respect to the means and methods by which the work is to be accomplished.

## **3. Definition of Employee**

Article 97 (B) defines employee as

“

even striking workers are considered employees

## **4. Where Employment relationship is Present**

Mga regular employees

Field Personnel as long as supervised

Commission bases as long as the commissions were integral part of the basic salary of structure of the employees. (Philippine Duplicators Inc., vs. NLRC and Phil. Duplicators Employees Union; February 15, 1995)

## Piece Rate Workers

Qualifying Term: As long as supervised and the time of hours spent is determinable with certainty.

### 5. Wages

1. Every worker is entitled to a minimum wage rate. A daily wage can be increased through CBA.
2. Article 100- Prohibition against elimination or diminution of benefits. Hindi maaaring bawasan ang anumang tinatanggap na ng manggagawa.
3. Article 102. Forms of Payment. - Hindi maaring ipambayad na suweldo ang promissory note, vouchers, tokens, ticket o chits at anumang bagay maliban sa cash o iyong may legal tender.
4. Article 103. Time of Payment. Wages shall be paid at least once every two (2) weeks or twice a month at intervals not exceeding 16 days.

### 6. Oras ng Trabaho ay 8 oras, lagpas dito ay OT

Importante: and maximum na oras ay 8 maaring lumiit pero hindi maaring lumagpas. Paglagpas sa 8 ay overtime. 8 hours working hours in excess of that consider overtime. Kasama ang isang oras na tanghalian ay 9 na oras  
- 5 days a week  
- Ang undertime ay hindi puwedeng I-off-set sa OT (Article 88)

#### A. OVERTIME (Article 87)

Ang OT ay trabahong lagpas sa 8 oras na pagtrabaho sa isang araw at ito ay binabayaran sa pamamagitan ng OT Pay

- a. Trabahong lagpas sa 8 oras sa regular na araw ay may dagdag na 25 % sa hourly rate.
- b. trabahong lagpas sa 8 oras sa araw ng pahinga, special day at regular holiday ay 30 % sa hourly rate.

Pagkuha ng hourly rate

Daily pay

----- = hourly rate

8

Example:

466.00

----- = 58.25/ hour

8

HOURLY RATE X (25% of 58.25) = 58.25 + (.25 x 58.25)

= 58.25 + 14.56

= 72.81 OT/hour

OT/hour x oras na OT = 72.81 x 5 hours

Overtime premium = 364.05

Daily Rate 466.00

+OT Pay 364.05

-----

830.05 wage for the day

Short Cut Method: 125% of 58.25

1.25 x 58.25 = 72.81

Overtime Pay on a Regular Holiday

Short Cut Method: a. 200% ng hourly rate + 30% ng 200% ng

Hourly rate

= 58.25(2) + (.3)116.5

= 116.5 + 34.95 = 151.45 OT/