



Published 2017
ISBN 2651-7566
SALIGAN



MGA NILALAMAN

Intec Cebu vs. Court of Appeals, Garcia, et al. Constructive Dismissal; Pag-bawas sa araw ng trabaho	1
Ren Transport Corp vs. NLRC, SMART-ADLO; SMART-ADLO vs. Ren Transport Corp. Unfair Labor Practice; Panghihimasok sa karapatan ng mga manggagawa na mag-organisa	3
Olympia Housing, Inc. vs. Lapastora and Ubalubao Relasyon ng maypagawa at manggagawa; ilegal na pagpapaalis sa manggagawa.....	5
Capin-Cadiz vs. Brent Hospital and Colleges, Inc. Kahiya-hiya at imoral na gawain; pagpapakasal bilang kondisyon ng pag-balik sa trabaho	7
Lagahit vs. Pacific Concord Container Lines and Monette Cuenca Illegal na pag-tanggal sa trabaho; pag-labag sa tiwala at kumpiyansa .	10
The Hong Kong & Shanghai Banking Corp Employees Union et al vs. NLRC and HSBC Requirements nang isang valid strike; Parusa sa mga opisyal ng union at mga miyembro sa pagsali sa illegal strike	13
Jamias, Matiguinas and Cruz vs. NLRC, Innodata, et al. Fixed Term Employment.....	15
Sugarsteel Industrial and Ben Yapjoco vs. Albina et al. Extent ng awtoridad ng Court of Appeals to review NLRC findings.....	17
Rodriguez et al vs. Philippine Airlines and NLRC; Philippine Airlines vs Rodriguez et al Hindi pagsunod sa return to work order	19
Manila Memorial Park Cemetery, Inc. vs. Ezard Lluz, et al. Labor-Only Contracting.....	23
DIAMOND FARMS VS. FARMS REFORM BENEFICIARIES MULTI-PURPOSE COOP. Labor-Only Contracting.....	26

GREGORIO BALAIS vs. SE’LON BY AMELIA REVILLA AND ALMA BELARMINO Procedural due process sa kasong illegal na pag-tanggal sa trabaho; Panuntunan sa dalawang abisong nasa kasulatan.....	29
PHILIPPINE NATIONAL OIL COMPANY – ENERGY DEVELOPMENT CORP. vs. AMELYN BUENVIAJE Kapag ang katayuan ng trabaho sa appointment letter ay hindi malinaw, kailangan itong intindihin pabor sa manggagawa.....	32
NDC TAGUM FOUNDATION, ANITA SOMOSO, AND LIDA NATAVIO vs. EVELYN SUMAKOTE Ano ang ibig sabihin ng pagkakataon upang mapakinggan	36
DIVINE WORD OF LAOAG (DWCL) vs. SHIRLEY B. MINA (as heir-substitute Delfina A. Mina) Pagkalipat na humantong sa constructive dismissal.....	38
PS Bank, Inc. v. Manuel Barrera Ang Bond ay balido kahit pa ang awtoridad ng surety company sa mga transaksyon ay patungkol lamang sa mga sibil na kaso at hindi kasama ang mga labor cases	40
Jose Emmanuel Guillermo v. Crisanto Uson “Piercing the veil of corporate fiction” sa labor cases	42
Samonte, Samonte, and Elepano, vs. La Salle Greenhills, Inc. Independent contracts; fixed-term employment	44
Zaida Inocente v. St. Vincent Foundation for Children and Aging, Inc./ Veronica Menguito Depenasyon at konsepto ng immorality sa kasong illegal na pag-tanggal sa trabaho.....	46
Tabuk Multipurpose Cooperative (TAMPCO), et. Al. V. Magdalena Duclan Ang pagdidisiplina ay management prerogative.....	49
Lorelei Ildan vs. La Suerte International Manpower Agency, Inc and Debbie Lao Sino ang dapat na magpatunay na ang pagbibitiw ay boluntaryo	52
Philippine Airlines vs. Enrique Ligan et al. Mga elemento ng retrenchment	54

Hijo Resources Corp. vs. Epifanio Mejares, et al. Dapat bang igalang ng Labor Arbiter ang desisyon ng Med-Arbiter ng pagkakaroon ng ER-EE relationship	56
Emma Quiro-Quiro vs. Balagtas Credit Cooperative and Community Development, Inc. (BCCDI) Obligasyon na magbigay ng danyos dahil sa pagbibigay lamang ng 48 oras upang magsumiteng reply o paliwanag	58
Cagayan Electric Power & Light Company, Inc. (CELPALCO), et al. vs. CEPALCO Employee’s Labor Union-Associated Labor Unions-Trade Union Congress of the Philippines May ligal na karapatan ba ang empleyado ng nangontrata upang hingin ang deklarasyon na regular ang mga empleyado ng kontraktor	60
Hilario Dasco, et al vs. Philtranco Service Enterprise, Inc, Centurion Solano, Manager Sino ang mga tinatawag na “Field Personnel”	62
Cebu People’s Multipurpose Cooperative and Macario Quevedo vs. Nicerato Carbonilla, Jr. Mga kailangan makita upang masabi na ang pagkatanggal sa trabaho ay dahil sa serious misconduct.....	64
PNCC Skyway Corp. vs. The Secretary of Labor and PNCC Skyway Corp. Employees Union Pagtigil ng operasyon ng negosyo; 30-araw na abisong nasa kasulatan.....	67
Echo 2000 Commercial Corp., Edward Enriquez, Leonora Benedicto and Atty. Gina Wenceslao vs. Obrero Filipino – Echo 2000 Chapter, Arlo Cortez and Dave Somido Karapatan na ilipat ang mga empleado; Pananagutan ng mga opisyal ng korporasyon sa kasong illegal na pag-tanggal sa trabaho	69
Security Bank Savings Corp. (Formerly Premiere Development Bank) vs. Charles Singson Separation pay bilang isang sukat ng social justice.....	72
South Cotabato Communications Corp and Gauvain J. Benzonan vs. Hon. Patricia Sto. Tomas, et al. Determinasyon ng relasyong maypagawa at manggagawa sa pag-gamit ng visitorial power ng DOLE.....	74

Emilio Agcolicol, Jr. vs. Jerwin Casiño

Constructive dismissal sa pamamagitan ng preventive suspension 76

Universal Robina Sugar Milling Corp. vs. Elmer Ablay, et al.

Pagpabalik sa trabaho, pero walang karampatang backwages..... 78

**Century Properties, Inc. vs. Edwin Babiano and Emma
Concepcion**

Bisa ng isang kontrata na nagpapahintulot na hayaan na lamang ang hindi pagkolekta sa nararapat na komisyon ng empleyado 80

**SONEDCO Workers Free Labor Union (SWOFLU), et al. vs.
Universal Robina Corp., Sugar Division-Southern Negros
Development Corp (SONEDCO)**

Pagtanggi na makipagkasundo sa union at pagpigil sa bargaining power nito ay isang unfair labor practice 82

Intec Cebu vs. Court of Appeals, Garcia, et al.

G.R. No. 189851, June 22, 2016

Constructive Dismissal; Pag-bawas sa araw ng trabaho

MGA PANGYAYARI:

An Intec ay nagpapatakbo ng isang pagawaan na gumagawa ng mga *mechanical systems at circuit boards*. Ilang ulit na kumuha ang Intec ng ilang mga manggagawa na magtratrabaho sa loob ng anim na araw sa isang linggo. Ngunit, ang araw na pag-trabaho na ito ay binawasan sa dalawa hanggang apat na araw na lang bawat linggo dahil sa kahinaan ng negosyo at kakulangan ng patrabaho mula sa mga kliyente. Dulot nito, nagsampa ang mga manggagawa ng kaso na *constructive dismissal*. Nag-desisyon ang Labor Arbiter panig sa mga manggagawa, ngunit binaliktad ito ng NLRC. Ayon sa NLRC, ang labis na kahinaan ng negosyo na nararanasan ng Intec ay sapat na dahilan para bawasan ang araw ng trabaho. Nang itinaas ang kaso sa Court of Appeals, pumanig ito sa Labor Arbiter at binalik ang desisyon nito. Ang kaso ngayon ay idinala sa Korte Suprema.

ISYU:

An ginawa ba ng Intec na pag-bawas sa araw ng trabaho ng mga manggagawa ay masasabing *constructive dismissal*?

HATOL:

Ang may-pagawa ang magtatalaga ng regulasyon, ayon sa kanyang diskresyon at paghusga, patungkol sa lahat ng aspeto ng pagtratrabaho, katulad ng pag-upa ng trabahador, pag-talaga ng mga trabaho, paraan ng pag-gawa, oras, lugar, at ibang mga proseso na dapat sundin. Ngunit, ang karapatan na ito ay hindi lubos at dapat eehersiyong ayon sa batas at may pagsaalang-alang sa karapatan ng mga manggagawa. Kailangan patunayan ng Intec na ang implementasyon nito ng pag-bawas sa araw ng trabaho ay wasto at isinagawa ng tama. Sinasabi ni Intec na binawasan nito ang araw ng pag-gawa upang maiwasan ang pagkalugi ng kumpanya.

Sa kasong ito, ang mga dokumento sa pananalapi ng naturang kumpanya ay nagpapakita na nung ipinatupad nito ang pag-bawas ng araw ng trabaho, hindi nalulugi bagkos ay kumikita ang kumpanya. Walang basehan ang sinasabi ng kumpanya na ang pag-bawas sa araw ng trabaho ay isang wasto at tamang pamamaraan ng pag-bawas ng gastusin.

Mayroong *constructive dismissal* kapag meron pag-tigil sa trabaho dahil ang patuloy na pag-tratrabaho ay nagiging imposible, hindi makatwiran o walang katiyakan, tulad nalamang ng pag-baba sa rangko ng isang empleyado o pag-bawas sa kanyang sahod, o pareho; o kapag meron malinaw na diskriminasyon, kawalang malasakit o kaya paghamak ng isang may-pagawa na hindi na kinakayang tiisin ng isang manggagawa. Dito, ang sarilinan at basta-bastang pag-babawas sa araw ng pag-gawa ay nag-dulot ng malabis na pagkabawas sa sahod ng mga empleyado. Kung kaya, ang kumpanya ay mayroon panunugatan dahil ang ginawa nito ay masasabing *constructive dismissal*.

Ren Transport Corp vs. NLRC, SMART-ADLO; SMART-ADLO vs. Ren Transport Corp.

G.R. No. 188020, July 20, 2016 / GR No. 188252, July 20, 2016

Unfair Labor Practice; Panghihimasok sa karapatan ng mga manggagawa na mag-organisa

MGA PANGYAYARI:

Ang SMART ay isang rehistradong unyon na mayroong *collective bargaining agreement* sa Ren Transport na nakatalagang mawalan ng bisa sa Disyembre 31, 2014. Ang 60-araw na *freedom period* ay lumipas ng walang hamon sa katayuan ng SMART bilang *bargaining agent*. Ipinahayag ng SMART sa Ren Transport ang kagustuhan nito na makipagkasundo at nagpadala ng isang panukala. Hindi tumugon ang Ren Transport.

Samantala, ipinag-alam sa DOLE-NCR na mayorya ng miyembro ng SMART ay tumiwalag na sa kanilang pederasyon at bumuo ng bagong unyon, ang RTEA. Sa gitna ng *disaffiliation period*, itinigil ng Ren Transport ang pag-entrega ng union dues sa SMART. Nirekognisa din ng Ren Transport ang RTEA bilang eksklusibong *bargaining agent* ng mga manggagawa nito.

Nag-sampa ng kasong *unfair labor practice* ang SMART laban sa Ren Transport.

ISYU:

Ang mga naging gawain ba ng Ren Transport ay masasabing *unfair labor practice*?

HATOL:

Ang paglabag sa tungkulin na makipag-kasundo ay isang *unfair labor practice*. Ang Ren Transport ay may tungkulin na makipag-kasundo sa SMART. Sa ilalim ng Artikulo 263 ng Labor Code, sa loob ng *freedom period* ang panahon na hamunin ng isa pang unyon ang *majority status* ng isang *bargaining agent* sa pamamagitan ng pag-sampa ng isang *petition for certification election*. Kapag

walang petisyon na isinampa, kailangan ipagpatuloy ng may-pagawa ang pag-rekognisa sa *majority status* ng kasalukuyang bargaining agent. Dahil ang SMART ay patuloy sa pagiging eksklusibong *bargaining agent* ng mga empleyado, ang Ren Transport ay kailangang makipagkasundo sa SMART.

Kung kaya, ang Ren Transport ay hindi maaaring mag-sabi na ang SMART ay hindi na representante ng karamihan ng mga empleyado nito. Dahil walang petition for certification election ang naisampa sa panahon ng freedom period, hindi maaaring kwestionin ng Ren Transport ang estado ng SMART.

Ang panghihimasok sa karapatan ng mga manggawa na mag-organisa ay isang unfair labor practice. Dito, napag-alaman ng Labor Arbiter na ang pag-tanggi ng kumpanya na ientrega ang kontribusyon ng mga manggagawa sa union ng SMART at ang kusang-loob na pag-rekognisa nito sa RTEA ay malinaw na indikasyon ng panghihimasok sa karapatan ng mga manggagawa na mag-organisa.

Olympia Housing, Inc. vs. Lapastora and Ubalubao

G.R. No. 187691, January 13, 2016

Relasyon ng maypagawa at manggagawa; ilegal na pagpapaalis sa manggagawa

MGA PANGYAYARI:

Nag-sampa ng kaso sina Lapastora at Ubalubao para sa ilegal na pagpapaalis sa kanila sa trabaho ng Olympia Housing Inc. (OHI), ang kumpanya na namamahala sa Olympia Executive Residences Condominium. Upang patunayan na mayroong relasyon maypagawa at manggawa sila sa OHI, sinabi ni Lapastora at Ubalubao na direkta silang tinanggap ng OHI at kinukuha nila ang kanilang sahod mula sa klerk ng operasyon nito. Sinabi din nila na kontrolado ng OHI ang kanilang pag-gawa dahil binigyan sila ng *time cards, disciplinary action reports at checklist of room assignment*. Ang OHI din umano ang nag-tanggal sa kanila sa trabaho pakaraan nilang magpetisyon para maging regular sa trabaho.

Sinabi ng OHI na si Lapastora at Ubalubao ay hindi mga empleyado ng kumpanya kundi ng Fast Manpower kung saan ito ay may kontrata na ang huli ay magbibigay sa kanila ng *room attendants*. Sinabi ng OHI na ang Fast Manpower ay isang *independent contractor* na nag-aalok ng serbisyong janitorial sa ibang mga kumpanya, nagpapanatili ng isang tanggapan; mayroong karapatan pumili o baguhin ang mga tauhan nito, at nangangasiwa at nagbabayad ng sahod ng mga empleyado nito.

Ayon sa Labor Arbiter, mayroong relasyon maypagawa at manggawa sa kaso dahil ang OHI ang mayroong control sa trabaho nina Lapastora at Ubalubao. Ang kanilang *time cards, medical examination* at iba pang mga dokumento ay nagpapakita na OHI nga ang kanilang maypagawa. OHI rin ang may responsibilidad na mag-bayad ng sweldo at mamili ng mga empleyado para sa kanilang housekeeping department.

ISYU:

Sina Lapastora at Ubalubao ba ay mga regular na empleyado? Ilegal ba ang kanilang pagkakatanggal?

HATOL:

Pumayag si Ubalubao na makipag-areglo sa OHI. Kung kaya, ang kaso patungkol sa kanya ay natapos na.

Si Lapastora ay isang regular na empleyado ng OHI dahil patuloy siyang nanilbihan sa kumpanya simula 1995 hanggang 2000, kung kailan ang estado niya ay ginawang *floating status*. Ang kanyang walang humpany na pagsisilbi sa OHI sa lagpas isang taon ay nagpapakita ng patuloy na pangangailangan at kagustuhan sa kanyang serbisyo, na isang katangian ng regular na trabaho. Ang OHI ay namamahala ng *condomium units*. Sa kalikasan ng kanyang negosyo, nangangailangan ito ng mga tao na magpapanatili sa kalinisan at kaalwanan ng gusali para sa ma okupante nito. Bilang regular na empleyado, maaari lamang siyang matanggal kung mayroong *just o authorized causes*. Hindi napatunayan ng OHI na ang pagkakatanggal kay Lapastora ay base sa *just o authorized causes*. Kahit pa sinasabi nito na huli pumasok, may mga panahong biglaang hindi pumasok sa trabaho, o kaya pagbubulakbol sa trabaho, hindi napakita ng kumpanya na dinisiplina nito si Lapastora. Hindi rin napatunayan na sangkot si Lapastora sa sinasabing pagnanakaw ng mga gamit at pera ng mga panauhin sa hotel.

Patungkol sa relasyong maypagawa at manggagawa, si Lapastora ay nasa ilalim ng kontrol at superbisyon ng OHI sa pamamagitan ng superbisor nito. Ang *time cards* at iba pang mga dokumento ay nagpapakita na ang OHI nga ang maypagawa. Kahit pa merong kontrata ang OHI sa Fast Manpower, ang kasunduan nila ay hindi makakapagpabago sa katutuhanan na si Lapastora ay empleyado ni OHI.

Capin-Cadiz vs. Brent Hospital and Colleges, Inc.

G.R. No. 187417, February 24, 2016

Kahiya-hiya at imoral na gawain; pagpapakasal bilang kondisyon ng pag-balik sa trabaho

MGA PANGYAYARI:

Si Cadiz ay ang Human Resource Officer ng Brent Hospital and Colleges, Inc. nang panahon na napatawan siya ng *indefinite suspension* noong 2006. Ang dahilan ng suspension ay ang sinasabing hindi propesyonal at masamang gawain niya na nag-resulta sa kanyang pagbubuntis nang hindi pa kasal. Si Cadez ay nabuntis kahit hindi pa kasal at suspendido siya ayon sa Brent hanggang hindi niya pa napapakasalan ang kanyang nobyo.

Nag-sampa si Cadiz laban sa kumpanya para sa mga kasong *unfair labor practice, constructive dismissal*, hindi pag-bayag ng sweldo at daños.

Binasura ng Labor Arbiter ang kanyang kaso at nag-desisyon na walang ilegal na pag-tanggal kay Cadiz dahil mayroong sapat na dahilan para siya ay tanggalin, at ito ay ang kanyang pakikipagtalik sa kanyang nobyo kahit hindi pa sila kasal na nag-resulta para siya ay mabuntis. Ayon sa Labor Arbiter, ang nasabing gawain ay masasabing *serious misconduct*.

ISYU:

Ang pagkakabuntis ba kay Cadiz kahit hindi pa kasal ay isang imoral na gawain na maaaring maging basehan para matanggal siya sa trabaho? Maaari bang gawin kondition ng Brent ang pagpapakasal ni Cadiz sa kanyang nobyo bago siya payagan bumalik sa trabaho?

HATOL:

Totoo na ang isa sa mga basehan para disiplinaryahin ang isang empleyado, ayon sa patakaran ng Brent, ay ang imoralidad, na maaaring maparusahan ng pagkakatanggal sa trabaho sa una pa lamang pagkakataon na magawa ito. Nakalagay din sa polisiya ng Brent na ang mga gawaing imoral ay kinabibilangan ng mga gawaing eskandaloso, mahalay na gawain sa ibang tao sa loob ng lugar

ng ospital. Ang mga ito ay maaaring basehan ng pag-didisiplina at pag-papaalis sa isang empleyado. Ibinase din ng Brent ang kanilang naging aksyon sa *Manual of Regulation for Private Schools* kung saan nakalista rito ang kahiya-hiya at imoral na gawain bilang dahilan ng pag-tanggal sa isang empleyado.

Sa pag-determina kung ang isang gawain ay kahiya-hiya o imoral, kailangan 1) isalang-alang ang kabuuan ng mga pangyayari na nakapalibot sa naging gawain, at 2) pag-analisa ng mga naturang pangyayari kaugnay ng mga nananaig na mga pamantayan o kung ano ang sinasabi ng lipunan na moral at kagalang-galang. Sa kasong ito, ang mga pangyayari ay hindi kaagad makakapagsabi na ang ginawa ni Cadiz ay kahihiya at imoral. Ang polisiya ng Brent ay hindi malinaw kung ano ang imoralidad. Basta lamang sinabi nito na ang imoralidad ay isang rason para disiplinahin ang isang empleyado. Mali ang ginawa ng Brent na umasa sa depinisyong sa diksyonaryo na ang pagtatalik ng mag-nobyong walang basbas ng kasal ay isang porma ng ipinagbabawal na relasyon at mag-pasya na ang ginawa ni Cadiz ay tumutugma sa nasabing klasipikasyon at isang imoral na gawain.

Ang mga naging desisyon ng korte ay nag-bigay ng pamantayan ng moralidad na siya dapat maging sukatan ng moralidad ng isang gawain. Ang *public and secular standard*, at hindi iyong naaayon sa relihiyon, ang basehan ng moralidad. Kung ang isang gawain ay hindi ayon sa tradisyonal na paniniwala sa moralidad ng isang simbahan, hindi ito nangangahulugan na imoral na ito, maliban na lamang kung ito ay naayon sa pamantayan ng moralidad ng publiko at lipunan. Dapat mayroong sapat na ebidensya na magpapatunay na ang pagtatalik ng hindi pa kasal at ang pagbubuntis ng walang bisa ng kasal ay isang kahiya-hiya at imoral na gawain. Sa kasong ito, si Cadiz at ang kanyang nobyong ay pareho walang asawa at walang legal na hadlang sa kanila para mag-asawang noong ginawa nila ang sinasabing imoral na gawain. Wala ring ebidensya na noong magka-relasyon pa si Cadiz at ang kanyang nobyong ay ipinalandakan nito ang kanyang relasyon at ipinakita ito sa isang iskandalosong pamamaraan. Walang batas ang nagpaparusa sa isang hindi kasal na babae dahil sa kanyang sekswal na gawain o nagbabawal sa dalawang walang asawang tao na magtalik. Hindi rin ito taliwas sa polisiya ng estado. Kahit pa ang Brent ay isang institusyon nakaangkla sa simbahan, hindi ito nangangahulugan na maaari na nitong saklawaan kagaad ang kanyang mga empleyado ng mga relihiyosong pamantayan ng moralidad nang walang pagpayag ng mga manggagawa.

Patungkol sa kasal bilang kondisyon ng pagbabalik sa trabaho, gayong totoo na ang maypagawa ay mayroong karapatan na magbigay ng regulasyon patungkol sa lahat ng aspeto ng pag-gawa, ngunit ang nasabing kondisyon ni Brent ay isang pamamaraan na mapang-api at may diskriminasyon. Pinipilit nito si Cadiz na magpakasal dahil sa rasong pang-salapi at pinag-kakaitan nito si Cadiz ng kalayaan na piliin kung anong estado gusto ninya sa buhay.

Lagahit vs. Pacific Concord Container Lines and Monette Cuenca

G.R. No. 177680, January 13, 2016

Illegal na pag-tanggal sa trabaho; pag-labag sa tiwala at kumpiyansa

MGA PANGYAYARI:

Si Lagahit ay kinuha ng Pacific Concord Container noong February 2000 bilang account executive at noong 2002 ay naging sales manager. Noong Nobyembre 8, 2002, pumasok siya sa trabaho at umalis para tumawag sa kliyente. Nang araw na iyon, nakatanggap siya ng *text* mula kay Cuenca na ipinapaalam sa kanya na hindi na siya konektado sa kumpanya. Nag-text din si Cuenca sa asawa ni Lagahit upang hingin ang pag-balik ng kotse ng kumpanya na ipinapagamit kay Lagahit.

Sinubukan ni Lagahit na tawagan si Cuenca, pero hindi ito sumasagot. Napag-alaman din ni Lagahit mula sa kanyang mga kaibigan at mga kliyente na nagpakalat ng *notices, flyers* at *memos* si Cuenca para ipaalam sa lahat ng kliyente ng Pacific Concord na hindi na konektado si Lagahit sa kumpanya. Isang kaparehong abiso ang nailathala sa Sunstar Daily isang buwan ang nakararaan. Dahil dito, nagsampa si Lagahit ng *constructive dismissal* makaraang sulatan niya ang Pacific Concord noong Nobyembre 13, 2002, na nagsasabing tinatanggap nito ang kanyang tadhana na tanggalin sa kumpanya sa kadahilanang hindi niya alam.

Nag-desisyon ang Labor Arbiter kontra sa Pacific Concord dahil sa pagkakabigo nito na patunayan na may ginawa si Lagahit na labag sa tiwala ng kumpanya, at idineklara nito na si Lagahit ay ilegal na tinanggal sa trabaho. Ang nasabing desisyon ay pinagtibay ng NLRC na nag-sabi na hindi sinunod ng Pacific Concord ang *due process* sa pag-tanggal sa serbisyo ni Lagahit. Subalit, pag-dating sa Court of Appeals, nabaliktad ang desisyon ng dalawa.

ISYU:

Bumitiw ba sa trabaho si Lagahit? Mayroon bang sapat na batayan para tanggalin siya sa trabaho dahil sa paglabag niya umano sa tiwala ng kumpanya?

HATOL:

Sa isang kaso patungkol sa ilegal na pagkakatanggal ng isang empleyado sa serbisyo, kailangan patunayan ng empleyado ang kanyang pagkakaalis sa trabaho. Dito, ang mga ginawa ni Pacific Concord at Cuenca na tanggalin sa trabaho si Lagahit sa pamamagit ng text messages, mga abiso sa kliyente at publikasyon sa Sunstar Daily ay lubos na napatunayan. Ang mga bagay ring ito ay hindi itinanggi ng Pacific Concord na nagpapakita ng kapasiyahan nito na tanggalin si Lagahit. Ang kumpanya na nag-sasabing bumitiw sa trabaho ang isang empleyado ay may obligasyon na patunayan na kusang-loob umalis ang naturang manggagawa. Ang pagbibitiw ay dapat walang kondisyon at mayroong malinaw na intensyon na umalis na posisyon. Dito, hindi masasabing nag-bitiw si Lagahit dahil sa sulat niya mismo noong Nobyembre 13, 2002, sinabi niya na pinaalis siya sa trabaho ng walang dahilan noong Nobyembre 8, 2002. Ang pagbibitiw ay nangangahulugan din ng pagkakaroon ng presensya ng relasyong maypagawa at manggagawa; kung kaya, walang wastong pagbibitiw pagkaraan mawaksi na ang serbisyo dahil wala ng relasyong maypagawa at manggagawa na kailangan pang tapusin.

Ayon sa Artikulo 282(c) ng Labor Code, pinapayagan ang pagtatanggal sa isang empleyado na nakagawa ng pandaraya o kaya sinasadyang pag-labag sa tiwala ng kumpanya. Subalit, ang kawalan ng tiwala sa isang empleyado ay hindi nangangahulugan ng pag-bibigay sa kumpanya ng walang limitasyon na karapatan na tanggalin ang isang empleyado. Para wasto ang naturang pag-tanggal sa empleyado, kailangan patunayan ng kumpanya na 1) ang empleyado ay humahawak ng posisyon na importante ang tiwala at kumpiyansa ng kumpanya, at 2) ang gawain na inirereklamo ay nagbibigay katwiran para mawala ang naturang tiwala at kumpiyansa. Dalawang klase ng empleyado ang binibigyan ng tiwala at kumpiyansa ng kumpanya: 1) managerial employees, at 2) mga empleyado na ang regular na trabaho ay paghahawak ng pera o ari-arian. Ang posisyon ni Lagahit bilang sales manager ay hindi kaagad nangangahulugan na siya ay managerial employee. Ang aktwal niyang trabaho ang magsasabi kung siya ay managerial employee at importante sa kanyang posisyon ang tiwala at kumpiyansa ng kumpanya. Dito, hindi kasama sa posisyon ni Lagahit ang implementasyon ng panuntunan at polisiya ng kumpanya. Ang sinasabing kasalanan ni Lagahit na paghahanap ng trabaho sa kakumpetensiyang kumpanya, kahit pa hindi angkop, ay hindi nangangahulugan ng paglabag ng tiwala at kumpiyansa ng maypagawa.

Here, Lagahit's position did not involve the implementation of management rules and policies so she would fall under the second category. The acts alleged to have been committed by Lagahit, e.g. job searching in a competitor, although inappropriate does not constitute a breach of trust and confidence of the employer.

The Hong Kong & Shanghai Banking Corp Employees Union et al vs. NLRC and HSBC

G.R. No. 156635, January 11, 2016

Requirements nang isang valid strike; Parusa sa mga opisyal ng union at mga miyembro sa pagsali sa illegal strike

MGA PANGYAYARI:

Sa ika-18 ng Enero, 1993, ipinahayag ng HSBC ang pag papatupad ng *JOB EVALUATION PROGRAM (JEP)*. Ang nasabing programa ay magkaka bisa simula sa nakaraang una ng Enero, 1993. Saklaw ng JEP ang paghirang ng trabaho sa kada grado na makukuha ng empleyado na makakapag-sabi kung magkano ang puwedeng matanggap ng isang empleyado sa kada lebel. Ang unyon ang sama-samang umaksyon at nag-piket sa oras ng kanilang pahinga. Ito ay nag patuloy nang labing-isang buwan kahit na nag simula na ang pag-aareglo ng dalawang kampo.

Sa ika-19 ng Disyembre, 1993, nagkaroon ng “*strike vote*” pagkatapos bigyan ng regular na status ang mga unang natanggap na empleyado ng JEP. Ang mas nakakarami na miyembro ng unyon ay bumoto pabor sa pag wewelga. Makatapos ang dalawang araw, ang mga opisyal at miyembro ng unyon ay nag walk-outat nag ipon-ipon sa labas ng mga opisina ng HSBC. Ang nag-wewelgang unyon ay hinarangan ang papasok at palabas ng mga opisyal ng banko. Dahil ditto napilitan ang HSBC na magsampa ng ng *petition for habeas corpus*. May isang pagkakataon na ang HSBC ay napilitan kunin ang mga opisyal gamit ang aeroplano. Pagkatapos, ang HSBC ay nag-sampa ng reklamo sa korte para i-deklara na ang pag-wewelga ng unyon ay ilegal. Samantala, nagbigay ng abiso ang HSBC para simulan ulit ang trabaho ng mga mang-gagawa, subalit, 25 lang ang naka sunod dito. Nang dahil dito, winakasan ng HSBC ang mga trabaho ng mga mang-gagawa na hindi sumunod sakanilang abiso.

ISYU:

Ilegal ba ang welga na ginawa ng unyon? Tama ba ang HSBC ng winakasan nila ang trabaho ng mga mang-gagawa ng lumahok sa welga?

HATOL:

Habang karapatan na mag welga ng mga mang-gagawa ang nakasaad sa Saligang Batas ng Pilipinas, ito ay hindi sinadya upang mang-api o sirain ang mga karapatan ng maypagawa. Nakasaad sa batas ang mga limitasyon ng paggamit ng karapatang mag-welga, tulad ng mga nakasaad sa artikulo 263 ng *Labor Code*. Para magkaroon ng balidong welga, ang mga sumusunod ay dapat tuparin: 1.) Mag-sampa ng abiso ng welga sa DOLE ng 30 araw bago ang nilalayon na araw o 15 na araw kung *Unfair Labor Practice*; 2.) Aprobado ang *strike vote* ng nakakarami na miyembro ng buong unyon; 3.) at abiso sa DOLE ng result ng pag-boto. Ang mga kinakailangan ay sapilitan na masusunod kung hindi, illegal ang pag-welga. Sa Kasong ito, ang petitioners ay ni hindi nag sumite ng abiso ng welga o sinunod ang *cooling-off period*, ni hindi nag sumite ng resulta ng *strike vote*. Ang *Strike Vote* ay ginawa sa publiko at hindi ang *secret ballot*.

Ang pagsagawa ng illegal na akto habang nasa welga, tulad ng pag-sagabal, karahasan, at pananakot, lalo na makapag-sasabi na ilegal ang welga. Ang mga miyembro ng unyon any hindi maaaring gamitin ang Saligang Batas upang maitama ang kanilang ilegal na ginawa. Habang kinikilala at tinataguyod ng Saligang Batas ang karapatan ng pag-welga ng mga manggagawa, dapat matupad ang lahat na nakasaad sa batas upang magging balido ang isang welga. Nakasaad sa artikulo-264 na ang mga nagwewelgang mga manggagawa ay hindi dapat gumawa ng kung ano mang akto ng karahasan, pagpipigil, o pananakot, o kung ano pamang uri ng pag sagabal. Habang ilegal ang pag welga, hindi ito pahintulot na gawin itong dahilan upang wakasan ang trabaho ng mga manggagawa na nakilahok sa pag-welga. Ang pananagot sa ilegal ng pag-welga ang idibiduwal at hindi sama-sama.

Ang pagkakaiba ng mga opisyal sa miyembro ng isang unyon na sumagawa ng pag-welga ay nararapat malaman. Ang mga opisyal ng isang unyon ay awtomatik na maaaring sibakin kung payag ng nakilahok ito sa isang ilegal an welga, subalit, ang mga miyembro ay maaaring masibak lamang kung malalaman na payag silang nakilahok sa mga ilegal na gawain sa panahon ng welga. Hindi tulad ng mga opisyal ng isang unyon, ang isang miyembro ay hindi maaaring masibak sa puwesto kung ito ay nakilahok lamang sa ilegal na pag-welga. Hindi alintanan kung ang welga ang legal o ilegal, ang pagsibak ng mga miyembro ng isang unyon ay maaari lamang kung payag na nakilahok ang mga ito sa mga ilegal na gawain sa panahon ng welga. Ang pananagot sa paglahok sa ilegal na welga ang indibiduwal at hindi sama-sama.

Jamias, Matiguinas and Cruz vs. NLRC, Innodata, et al.

G.R. No. 159350, March 9, 2016

Fixed Term Employment

MGA PANGYAYARI:

Ang Innodata ay isang lokal na korporasyon na nakikibahagi sa negosyo ng *data processing and conversion*. Ito ay tinanggap ang mga petitioners bilang *manual editors, production personnel, type reader*, at iba pa sa iba't ibang pagkakataon ng termino ng isang kontrata. Ang mga kontratang ito any hindi binago ng nag-expire ang mga ito. Inaangkin ng mga petitioners na ang Innodata ay pinapalabas ng natanggap sila bilang *project employees* upang hindi sila magging *regular employees* at sila ay sinibak sa trabaho na labag sa batas.

ISYU:

Ang petitioners ba ay project o regular na empleyado?

HATOL:

Ang trabaho ng mga petitioners bilang project na empleyado ilegal na winakasan nang mag-expire ang kontrata. Ang naka-pirming panahon sa kontrata ay hindi pahintulot na madaya ang mga nakasaad na karapatan ng seguridad sa panahon ng panunungkulan. Upang magging balido, ang naka-pirming panahon sa kontrata ng trabaho ay dapat na mahigpit na masunod alinsunod sa nakasaad sa artikulo-280 ng LABOR CODE. Upang ipasiya kung ang isang empleyado ay project o regular ay kung ang empleyado ay nakatalaga sa isang proyekto, ang tagal at sakop ng proyekto ay tukoy sa boung oras ng trabaho. Dapat magkaroon ng malinaw na kasunduan ng pagtatapos ng proyekto. Sa ibang salita, the termino ng trabaho ay klarado at payag na kasunduan ng dalawang partido, na walang halong pamumuwersa at walang impluwensiya sa pag sang-ayon ng empleyado.

Sa kasong ito, nakasaad sa kontrata na isang taon ang proyekto ng isang empleyado. Walang ebidensya na makakapagpatunay na sumang-ayos ang mga empleyado labag sakanilang kalooban o namanipula ito upang pumirma sa

kontrata. Kaya, ang mga empleyado ay payag na sumang-ayon sa mga nakasaad sa kani-kanilang kontrata

Tinanggihan ng Korte ang paghahabol ng mga petitioners na sila ay nagging regular na empleyado dahil sila ang sumagawa ng trabaho na kanais-nais at kailangan ng Innodata. Ang kanais-nais at kailangan na trabaho ay hindi paraan upang maipasiya na ang isang empleyado ang regular.

Sugarsteel Industrial and Ben Yapjoco vs. Albina et al.

G.R. No. 168749, June 6, 2016

Extent ng awtoridad ng Court of Appeals to review NLRC findings

MGA PANGYAYARI:

Respondents Albina et al ay nagsampa ng reklamo na *illegal dismissal* laban sa Sugarsteel Industry dahil sinibak sila sa puwesto nang dahil na sa pagkakabakya na naganap nang nasa tungkulin sila. Ang resulta, and Sugarsteel ay nagkaroon ng pinsala na sanhi ng pagkakabakya nang 20 GI sheets. Idineklara ng Labor Arbiter nang ang pag sibak sa puwesto ng mga respondent ay nararapat, dahil sa kapabayaang nang mga empleyado, subalit, inutusan ang Sugarsteel na magbayad ng separation pay. Ang hatol ng Labor Arbiter ay sinuportahan ng NLRC, subalit ito ang binaligtad ng Court of Appeals, dahil ang alegasyon ng kapapabayaang ng mga respondent ay hindi suportado ng matibay na pruwera.

Sugarsteel ay tinaas ang kaso sa Supreme Court na may alegasyon na ang Court of Appeals ay inabuso ang kanilang diskresyon nang pinagwawalang-bahala ang mga natuklasan ng Labor Arbiter at NLRC. Ito ay nagsampa din ng alegasyon na ang pagsusulit sa hatol ng NLRC sa Rule 65 *Certiorari* ay limitado lamang sa isyu ng hurisdiksyon at hindi sa mali sa hatol.

ISYU:

Ang Court of Appeals ba ay umalis sa umiiral na patakaran?

HATOL:

Ang *Certiorari* ay limitado lamang ang saklaw. Ang panghukumang pagtatanong sa espesyal na *civil action for Certiorari* sa labor litigation ay upang malaman kung ang NLRC ay kumilos nang wala sa hurisdiksyon o sa pag abuso ng diskresyon. Dito, hindi nilabag ng Court of Appeals ang kanilang hurisdiksyon ng suriin nito ang hatol ng NLRC sa kabila ng ito ay pinal na. Ang Court of Appeals ay may kapangyarihan na suriin ang mga pruwera, kung kinakailangan, malutas ang mga isyu, na hindi nilalabag ang *doctrine of immutability of judgments*. Ang

kapangyarihan ng Court of Appeals na suriin ang mga pruweba ang galling sa orihinal na hurisdiksyon ng *action for Certiorari*.

Ang patakaran ng pagbigay nag pagsaalang-alang sa mga nagtuklasang tunay na pangyayari ng mga Labor Tribunal ay hindi paraan upang pagsarhan ang Court of Appeals ng suriin muli ang mga natuklasan, o pagwalang-bahala ng mga natuklasan ng NLRC kung maipapakita na ito ay sanhi ng kapritsoso, kakatuwa, o payag ng pagwalang-bahala sa mga pruwembang nakalap na importante sa paglutas ng kontrobersia. Ang CA ay may kapangyarihan na magkaroon ng Malaya na pagsusuri ng mga pruweba ng mga partido upang matukyak kung ang hatol ng NLRC ay base sa matibay na ebidensya.

Rodriguez et al vs. Philippine Airlines and NLRC; Philippine Airlines vs Rodriguez et al

G.R. Nos. 178501 & 178510, January 11, 2016

Hindi pagsunod sa return to work order

MGA PANGYAYARI:

Noong ika-9 ng disyembre 1997, ang *Airline Pilots Association of the Philippines* (ALPAP) ay nag sampa ng abiso ng pag-wewelga dahil sa reklamong *unfair labor practice* at *union-busting* sa *National Conciliation and Mediation Board* (NCMB) laban sa *Philippine Airlines* (PAL). Ang DOLE *secretary* ay nag bigay ng mandamyento na nag-babawal sa pag-welga at sa mga nagbabala na pag-welga. Sa kabila ng mandamyento, nag patuloy parin ang ALPAP sa kanilang ika-lawang pag-welga sa ika-5 ng Enero, 1998.

Ang DOLE Secretary ay agad na nagpatawag ng pagpupulong sa PAL at ALPAP upang ayusin at kanilang alitan, subalit ito ay hindi matagumpay. Pagkatapos noon, nag bigay ng mandamyento ang DOLE Secretary ng *Return-to-work order* na inuutusan ang lahat na nag-wewelgang opisyal at miyembro na bumalik na sakanilang mga trabaho sa loob ng 24 na oras mula sa petsa ng kanilang pagtanggap sa nasabing petsa. Ang mandamyento ay inuutusan din ang PAL na tanggapin muli ang mga opsiyal at miyembro na nag-welga.

Ang mga miyembro ng ALPAP bumalik sa kanilang mga trabaho subalit hindi sila tinanggap ng PAL dahil lagpas na ito sa 24-oras na palugit ng DOLE Secretary. Kaya ang ALPAP ay nag sampa ng reklamo laban sa PAL ng *illegal lockout*, sinasabi na natanggap ng kanilang abogado ang sinasabing mandamyento sa ika-25 ng Hunyo, 1998, kaya ang mga miyembro ay dapat bumalik sa trabaho sa ika-28 ng Hunyo, 1998, sa pagsunod sa nasabing 24-hour period.

Ang DOLE Secretary ay nag bigay ng paglutas sa ika-1 ng Hunyo, 1999, na nagsasabing illegal ang pag-welga; kaya itinuturing nawala na sila sa kanilang trabaho. Ang paglutas ay binale-wala ang reklamong *illegal lockout*.

Sa ika-7 ng Hunyo 1999, 32 miyembro ng ALPAP nagsamp ng reklamo ng *illegal dismissal* sa NLRC. Kahilingan nila na ang PAL ay sinibak sila sa kanilang trabaho sa pagsali nila sa pag-welga na kanilang unyon.

Si Rodriguez Baquiran, piloto ng PAL at isa sa mga nagrereklamo, di-umano'y nakarating sa Manila galling sa Los Angeles sa ika-4 ng Hunyo, 1998, at off-duty hanggang ika-7 ng Hunyo, 1998. Ang sunod niyang lipad ay sa ika-8 ng Hunyo, 1998. Tinawagan niya ang PAL *dispatch office* sa ika-7 ng Hunyo, 1998 upang patunayan ang kanyan naka-iskedyul na lipad sa ika-8 ng Hunyo, 1998, subalit inabisuhan siya na kinansela ang kanyang lipad at sinibak na siya sa kanyang trabaho.

Gladys Jadie, isang piloto at isa sa mga nagrereklamo, sinabing nasa maternity leave siya simula sa ika-5 ng Hunyo, 1998, at nanganak noong ika-24 ng Hunyo, 1998. Kaya hindi siya nakasunod sa *Return-to-work order*.

Sa kabilang dako, PAL ay nag-bigay ng mga patunay (a) logbook na nagpapakita na ang mga nagrereklamo ay hindi sumunod sa *Return-To-Work Order*; at (b) mga larawan na nagpapakita na ang ibang mga nagrereklamo ay nasa welga o *picket line*. Ang PAL iginiit na tinawagan ang kanilang mga reserbang piloto kasali ang nag rereklamo upang may pagpatakbo sa mga naka skedyul na lipad. Ang PAL ay iginiit na ang mga nagrereklamo ay dapat inalok ang kanilang serbiyso dahil nangangailangan sila ng mga piloto. Tungkol nasa kay Jadie, iginiit ng PAL na sinibak siya sa trabaho dahil hindi siya bumalik sa pagtatapos ng kanyang maternity leave.

Ang Labor Arbiter ay nilutas ang kaso pabor sa mga nagrereklamo. Ang NLRC naman ay binaliktad ang decision ng LA, sinasabing nararapat ang pag sibak sa mga nagrereklamo, maliban kay Jadie. Natagpuan nito na ang logbook at mga larawan ay nagpapakita na ang mga nagrereklamo ay isa sa mga nagwewelga at hindi nila sinunod ang 24-hour *Return-To-Work Order*.

ISYU:

Ang mga nagrereklamo ba ay ilegal na sinibak sa trabaho?

HATOL:

Ang Korte ay natagpuan na ang *illegal dismissal* ay na resolba na noong ika-6 ng Hunyo, 2011 sa *Airline Pilots Association of the Philippines vs. Philippine Airlines*, ito ay isang kaso na nilutas sa pag sibak ng mga empleyado dahil sa pag-welga noong ika-5 ng Hunyo, 1998. Doon, idineklara ng Korte Suprema na ang logbook na PAL ay “mahalagang piraso ng ebidensya,”

Ang logbook na may pamagat na Return Work To Compliance / Returnees ay nagbigay ng indibidwal na pirma ng kanilang mga empleyado na nagpapahiwatig ng kanilang pag-uugali na kabilang sila sa mga manggagawa na bumalik sa trabaho lamang noong Hunyo 26, 1998. Kung kaya't, tanging ang mga nagbalik na piloto, kung binubuo nila ang buong pagiging miyembro ng ALPAP, ay kailangan sumunod sa Resolution ng DOLE ng Hunyo 1, 1999. Rodriguez, et al., Maliban kay Jadie at Baquiran, ay mga signatoryo sa talaan bilang mga bumabalik.

Nagtiwala din ang Korte sa mga larawan na nagpapakita ng mga empleyado na sumali sa welga. Ang Korte ay nangangatuwiran: Ang mga talaan ay pinatutunayan ng mga larawan na nagpapakita ng Rodriguez, et al., Hindi kasama sina Baquiran, Galisim, Jadie, Wilfredo S. Cruz, at Piamonte, na nakikilahok sa welga. Ang Korte ay sumang-ayon din sa pagmamasid ng NLRC hinggil sa ilan sa mga dahilan ng empleyado na sila ay nasa opisyal na bakasyon o sa naka-iskedyul na off-duty sa panahon ng welga. Sinabi ng Korte:

Ang opisyal na bakasyon o naka-iskedyul na tungkulin ng Rodriguez, et al. nag-expire ng hindi bababa sa dalawang linggo bago ang Hunyo 26, 1998, ngunit hindi sila bumalik sa trabaho bago ang nasabing petsa. Sina Rodriguez, et al. halip ay pinapansin ang payo ng kanilang abugado upang mag-ulat ng *en masse* sa iba pang mga miyembro ng ALPAP, nagpapatunay lamang na hindi sila sumusunod sa Return-to-Work Order ng Kalihim ng DOLE ngunit ang mga order ng kanilang unyon at ang payo nito.

Tungkol kay Baquiran, sumang-ayon din ang Hukuman sa NLRC na “inabandona lamang niya ang kanyang trabaho”. Walang katibayan na sinunod ni Baquiran, o hindi man lamang, sinubukan na sumunod sa Order. Wala rin ulat na si Baquiran ay bumalik sa trabaho tulad ng iba pang mga miyembro ng ALPAP noong Hunyo 26, 1998. Si Baquiran, na hindi nag-ulat para sa trabaho ay hindi maaaring maging mas mahusay kaysa sa iba pang mga kasapi ng ALPAP na nag-

ulat sa trabaho noong Hunyo 26, 1998 at pa rin itinuring na nawala ang kanilang trabaho.

Ipinahayag ng Hukuman na si Jadie ang tanging empleyado na ilegal na na-sinibak sa trabaho. Sa panahon ng welga, siya ay nasa maternity leave, nang siya ay nanganak noong Hunyo 24, 1998. Gayunpaman, hindi na siya maibabalik muli sapagkat (1) ang dating posisyon ni Jadie bilang Captain ng E50 na sasakyang panghimpapawid ay hindi na umiiral bilang sasakyang panghimpapawid (2) Ang sertipikasyon ng ATO, ang lisensya ng Jadie ay nag-expire noong 1998; (3) ang kaguluhan sa pagitan ng mga partido na inilabas ng pinalawig at pinainit na paglilitis, (4) ang posibilidad na nakakuha na si Jadie ng katumbas o iba pang trabaho pagkatapos ng makabuluhang paglipas ng panahon mula noong institusyon ng *Illegal Dismissal Case*; at (5) ang likas na katangian ng negosyo ng PAL na nangangailangan ng tuluy-tuloy na operasyon ng mga eroplano nito at, sa gayon, ang pagkuha ng mga bagong piloto. Sa halip na ibalik ang reseta, si Jadie ay may karapatan sa paghihiwalay na katumbas ng isang buwan na suweldo para sa bawat taon ng serbisyo; *backwages* mula Hunyo 9, 1998; *longevity pay* sa P500.00 kada buwan para sa bawat taon ng serbisyo batay sa petsa ng pagiging senior na bumabagsak pagkatapos ng Hunyo 9 , 1998; Mga bonus sa Pasko.

Bukod pa rito, maaaring matanggap ni Jadie ang mga benepisyo dahil kinita niya na ito bago pa ang kanyang ilegal na pagsibak noong Hunyo 9, 1998, na: (1) walang bayad na suweldo para sa Hunyo 1 hanggang 8, 1998; at (2) allowance sa produksyon, transportation allowance, at subsidy ng bigas para sa Mayo 1998 at Hunyo 1 hanggang 8, 1998.

Manila Memorial Park Cemetery, Inc.

vs. Ezard Lluz, et al.

G.R. No. 208451, February 3, 2016

Labor-Only Contracting

MGA PANGYAYARI:

Ang Manila Memorial ay pumasok sa isang Kontrata ng Serbisyo sa Ward Trading na nagbibigay na ang Ward Trading, bilang isang contractor ng trabaho, ay maghahatid ng mga serbisyo sa *internment at exhumation* at iba pang kaugnay na trabaho sa Manila Memorial para suportahan ang mga operasyon sa Manila Memorial Park.

Ang Ward Trading na itinalaga sina Ezard Lluz at walong iba pa upang magsagawa ng mga serbisyo sa Manila Memorial Park. Noong Hunyo 26, 2007, nag-file ang mga *respondent* ng Reklamo para sa mga benepisyo ng *regularization at Collective Bargaining Agreement (CBA)* laban sa Manila Memorial at Ward Trading. Sinabi ng mga respondents na susugan ang kanilang reklamo upang maisama ang ilegal na pagpapaalis, mas mababa ang bayad sa ika-13 buwan, at bayad sa abogado. Ipinahayag ng mga respondent na hiniling nila ang Manila Memorial na isaalang-alang ang mga ito bilang regular na manggagawa ngunit tinanggihan ng Manila Memorial ang kahilingan dahil ang mga *respondent* ay mga empleyado ng Ward Trading.

Sinagot ng Manila Memorial na wala itong *employer-employee relationship* sa mga *respondent* dahil sila ay mga empleyado ng Ward Trading.

Inalis ng Labor Arbiter ang reklamo dahil nabigong patunayan ang pagkakaroon ng *employer-employee relationship* sa pagitan ng Manila Memorial at ang mga *respondent*. Binago ng NLRC ang desisyon na ang Ward Trading ay isang *labor-only* contractor gayon ay isang tanging ahente ng Manila Memorial.

ISYU:

Ang Ward Trading ba ay isang *labor-only contractor*?

HATOL:

Ang *Labor-only contract* ay isang kaayusan kung saan ang mga kontratista o subkontraktor lamang ay nagrekrut, nagbibigay o naglalagay ng mga manggagawa upang magsagawa ang trabaho o serbisyo para sa isang *principal*. Ang kontratista o subkontraktor ay walang malaking kapital o pamumuhunan na may kinalaman sa trabaho o serbisyo na gumanap at ang mga empleyado na hinihingi, ibinibigay o inilagay ng naturang kontratista o subkontraktor ay gumaganap ng mga aktibidad na direktang nauugnay sa pangunahing negosyo ng *principal* o ang Ang kontratista ay hindi gumagamit ng karapatan upang kontrolin ang pagganap ng trabaho ng kontraktwal na empleyado.

Dito, ang Ward Trading ay walang malaking kapital o pamumuhunan. Habang sinabi ng Manila Memorial na sumang-ayon na ibenta ang mga kagamitan na nagkakahalaga ng P1.4 milyon sa Ward Trading, walang katibayan upang patunayan na ang pagbebenta o ang pagbabayad ay ginawa ng Ward Trading. Ang Kontrata ay nagbibigay din na ang Manila Memorial ay maaaring magrenta mula sa Ward Trading lahat o anumang kagamitan nito. Ang probisyon na ito ay malinaw na patunay na ang Ward Trading ay walang ganap na karapatang gamitin o matamasa ang kagamitan. Ang puwang ng tanggapan ng Ward Trading ay ibinibigay din ng Manila Memorial. Ang *Balance Sheet* ng Ward Trading noong 2005 ay nagpakita na may mga asset na P441,178.50 at ari-arian at kagamitan na may halaga ng net book na P86,026.50 na nagkakahalaga ng P534,705. Noong 2006, ipinakita ng *Balance Sheet* na may mga asset na P57,084.70 at ari-arian at kagamitan na may halaga ng net book na P1,426,468 na nagkakahalaga ng P1,491,052.70. Ang Ward Trading, sa Mga Pahayag ng Kita para sa mga taon 2005 at 2006, ay nakakuha lamang ng netong kita na P53,800.00 sa taong nagtatapos 2005 at P68,141.50 noong 2006. Malinaw na ang Ward Trading ay hindi maitataas ang malaking kabisera na P1,400,000.00 mula sa kanyang kita lamang nang hindi kasama ang kagamitan na pag-aari at di-umano'y ibinenta ng Manila Memorial sa Ward Trading matapos nilang pumirma sa Kontrata ng Mga Serbisyo noong 2006.

Pinatutunayan din ang mga Kontrata ng Serbisyo na pinanatili ang kontrol sa Manila Memorial sa pagganap ng trabaho ng mga *respondent*. Ang kontrata ay nagbibigay sa Manila Memorial ng pagpipilian upang sakupin ang mga tungkulin ng mga tauhan ng Ward kung nahahanap nito ang anumang bahagi o aspeto ng trabaho o serbisyo na hindi kasiya-siya.

Sa wakas, nasumpungan din ng Korte na ang Ward Trading ay hindi isang nakarehistrong kontratista sa ilalim ng Kagawaran ng Paggawa at Pagtatrabaho na nagbibigay ng pagpapalagay na ang Ward Trading ay isang labor-only contractor.

DIAMOND FARMS VS. FARMS REFORM BENEFICIARIES MULTI-PURPOSE COOP.

G.R. Nos. 173254-55 & 173263, January 13, 2016

Labor-Only Contracting

MGA PANGYAYARI:

Ang Diamond Farm, Inc. (DFI) ay nagmamay-ari ng plantasyon ng saging sa Davao. Ang malaking porsyon ng orihinal na plantasyon ay ibenenta ng may-ari sa gobyerno, at noong ika-1 ng Enero taong 1996, ibinigay ng Department of Agrarian Reform (DAR) ang nabiling lups sa kwalipikadong benepisyaryo ng Agrarian Reform.

Ang nasabing mga benepisyaryo ay ang parehong mga magsasaka na nagtatrabaho sa orihinal na plantasyon. Pagkakuha nila sa lupa ay agaran naman silang nag-organisa ng isang kooperatiba na pinangalanan nilang “DARBMUPCO”. Ang DARBMUPCO at DFI ay pumasok sa isang Banana Production and Banana Agreement (BPPA). Sa nasabing kasunduan ay pumayag ang DARBMUPCO na ang mga saging na kanilang iku-cultivate ay eksklusibo nilang ibebenta sa DFI. Upang makatulong sa DARBMUPCO na magawaang kanilang obligasyon sa BPPA, ang DFI ay kumuha ng serbisyo ng 12 (dalawampung) indibidwal na kontraktor na nag-recruit ng 400 namanggagawa.

Noong ika-20 ng Hunyo at ika-15 ng Setyembre taong 1997, ang Southern Philippines Federation of Labor (SPFL) na mayroong 300 na manggagawa ay nag-apila ng kaso para sa “underpayment of wages, nonpayment of 13th month pay, service incentive leave pay at attorney’s fees” laban sa DFI, DARBMUPCO at respondent-contractors. Ngunit ayon sa DARBMUPCO, hindi nila empleyado ng DFI ang mga respondent-workers. Dagdag pa ng DARBMUPCO naang mga nakasaad na “money claims” ay dapat idirekta laban sa mga tunay na amo ng respondent-workers – ang respondent-contractors.

Ang Labor Arbiter ay nag-hatol na ang respondent-contractors ay “labor-only contractors” at ang DFI ang tunay na amo ng lahat ng manggagawa ayon sa affidavit ng ibang mga contractor ng DFI na nagsasabi na ang DFI ay nag-engage ng serbisyo ng mga manggagawa, nag-supervise

at nag-sweldo sa mga ito. Nakasaad din sa affidavit na ang mga contractor ay walang anumang kasunduan sa DARBMUPCO maliban sa pag-gamit nila ng plantasyon bilang kanilang pagawaan.

Binago ng NLRC ang desisyon ng Labor Arbiter. Ayon sa NLRC, ang DFI at ang DARBMUPCO ang mga among mga manggagawa.

ISYU:

Ang contractors ba ng respondent sa kasong ito ay labor-only contractors? Sino nga ba ang employer ng respondent-workers?

HATOL:

Ang contracting o subcontracting ay ang kasunduan kung saan ang principal ay pumapayag na makipagsundo sa contractor o sa subcontractor na magsagawa o bumuo ng specific na trabaho o serbisyo sa loob ng tiyak o predeterminable napanahon, kahit na ang nasabing trabaho o serbisyo ay kailangan maisagawa sa loob o labas ng premises ng principal. Kasama ontr ang trilateral na relasyon sa pagitan ng principal o amo, ontrolor subcontractor, at mga manggagawa na kabahagi ng contractor o subcontractor.

Ang job contracting ay permissible kapag Ang kontraktor ay may pagmamay-aring independent business at nag-undertake ng kontrata sa sarili nitong account at responsibilidad ayon sa kanyang sariling gawa at method, ontro sa ontrol at direksyon ng kanyang amo o principal sa lahat ng bagay na konektado sa pagsagawa ng trabaho maliban sa resulta nito; at ang kontraktor ay may substansyal na capital o investment ng kagamitan, equipment, makinarya, lugar na mapagtatrabahuan at iba pang materyales na kakailanganin para sa pagsasagawa ng negosyo. Ang job contracting requirements na hindi makakamit ang mga requirements na ito ay isang labor-only contracting.

Ang kontraktor ay presumed bilang labor-only contractor maliban na lamang kung ang nasabing kontraktor ay nagawang mapatunayan na ito ay may substansyal na capital, investment at kagamitan. Kapag ang kontraktor ay isang labor-only contractor, ang principal ay awtomatikong itinuturing na empleyado ng manggagawa at ang labor-only contractor ay ahente lamang ng principal.

Dito, ang Respondent-Contractors ay isa lamang labor-contractors. Wala sa DFI, DARBMUPCO o and purported independent-contractors and nag-alok ng kahit anong ebidensya na nagpapakita na ang Respondent-Contractors ay independent contractors.

Ang DFI, sa pamamagitan ng managers and supervisors nito, ay nagbigay ng mga work assignments at performance targets para sa Respondent-workers. Ang managers at supervisors ay mayroon ding kapangyarihan upang direktang mag-hire at mag-terminate ng respondent-workers. Malinaw na ang DFI ay ang siyang may control sa respondent-workers at ang totoong amo ng nasabing respondent-workers.

GREGORIO BALAIS vs. SE'LON BY AMELIA REVILLA AND ALMA BELARMINO

G.R. No. 196557, June 15, 2016

***Procedural due process sa kasong illegal na pag-tanggal sa trabaho;
Panuntunan sa dalawang abisong nasa kasulatan***

MGA PANGYAYARI:

Ipinahayag ni Balais na siya ang senior hairstylist at make-up artist nang pumalit si Respondent Revilla bilang may-ari ng negosyo. Gayunpaman, hindi pa din siya inalis ni Revilla sa kanyang trabaho bilang senior hairstylist at make-up artist. Sa ilalim ng bagong pamamahala, ang dating Salon De Orient ay nagging Se'lon by Aimee at ang respondent na si Belarmino ay ang naatasan bilang salon manager na siyang responsible sa pagbayad ng sahod ng empleyado, sa pagtanggap ng nagkakamaling empleyado at ang pag-kontrol sa mga ito. Si Balais naman, sa kabilang banda, bilang isang senior hairstylist at make-up artist, di umano ay siyang may diskresyon sa pag-pili ng junior stylist na tutulong sa kanya sa pagbigay ng serbisyo sa kanilang kliyente, ayon sa nakasanayan sa isang beauty salon. Ayon naman kay Balais ay maganda ang relasyon nila sa trabaho hanggang noong ika-1ng Hulyo, 2008 nang nagkaroon sila ng hindi pagkakaintindihan ni Belarmino at sinabihan siya nito na “Umalis ka sa kompanyang ito! Hindi kita dito kailangan sa Se'lon by Aimee”. Hindi malinaw kung ano ang nag-udyok sa nasabing hindi pagkakaintindihan at pagkasagutan ng dalawa, ngunit ang parehong partido ay hindi itinanggi ang nasabing kaganapan. Naramdaman di umano ni Balais ang malaking kahihyan dahil siya ay sinigawan sa harap ng kaniyang mga katrabaho. Nang sumunod na araw, hindi na siya pumasok sa trabaho at nagsampa na nitong Complaint sa NLRC.

ISYU:

Mayroon bang naganap na balidong pagpapaalis sa trabaho?

HATOL:

Ayon sa Hurisprudensya, ang magpapasan ng responsibilidad upang magpatunay na ang empleyado ay naalisan ng trabaho ayon sa patas at maayos na paraan ay nasa amo, at ang pagkabigo niya na mapatunayan ito ay

magdadahilan sa pagdisisyon na nagkaroon ng hindi nararapat na pagpapaalis trabaho. Dito, ang parehong partido ay nagpresenta ng kanilang sariling bersyon ng istorya, hindi naman masyadong magkaiba ngunit kulang ng mga mahalagang punto.

Sambit ni Balais na siya ay illegal na inalis sa trabaho sapagka't ang nasabing pag-alis sakanya sa trabaho ay isinagawa sa pamamagitan lamang ng berbal na pagsabi sakanya nito at hindi di umano dumaan sa nararapat na prosesong naaayon sa batas. Ngunit, hindi nagawang ipaliwang ni Balais kung ano ang posibleng nag-udyok o di kaya ang motibo sa pagkaalis sa kanya sa trabaho. Pero nagsumite ng apidabit si Balais upang patunayan ang kaniyang alegasyon. Ayon naman sa respondent, sa kabilang banda, di umano'y walang nangyaring ilegal na pagalis sa trabaho sapagka't si Balais mismo itong hindi na pumasok sa trabaho, kung kaya't inabandona nito ang kaniyang trabaho. Dagdag pa nito, sapagka't mayroong balidong rason dahil wala itong respeto at hindi marunong sumunod sa mga patakaran ng salon. Gayunpaman, ang parehong partido ay hindi ikinaila ang kanilang pagsasgutanan o ang hindi nila pagkakaintindihan. Kahit hindi man ni Balais inamin ang hindi niya pagsunod sa patakaran ng salon, ngunit kaniyang pinanindigan ang kaniyang paniniwala na ang nasabing mga patakaran ay salungat sa nakasanayang kaugalian sa nasabing salon na siyang nag-udyok sa senior hairstylist sa kanyang pagpili ng junior hairstylist na makakatulong sa kanya sa pagbigay serbisyo sa mga customer.

Kung ating titingnan ang parehong bersyon ng istorya, wala sa dalawang partido ang tumanggi sa naganap na sagutan o hindi pagkakaintindihan na humantong sa pagkakaalis ki Balais sa trabaho, at ang tenor ng mga salita ni Belarmino ay hindi na kailangan pa ng malawakang panguunawa kundi ang ginawa niya ay isang berbal na dismissal.

Ayon sa batas, upang maging epektibo ang dismissal ng empleyado, kailangan na mayroong makatarungan at balidong dahilan. Ito din ay nag-uutos sa amo na hayaan ang empleyado na mapakinggan at maipagtanggol ang kaniyang sarili. Sa huling aspeto, and amo ay inatasan na magkaloob sa empleyado ng dalawang (2) nakasulat na mga abiso: (a) Nakasulat na abiso kung saan nakasaad ang dahilan ng terminasyon upang magkaroon ang empleyado ng sapat na pagkakataon para mapakinggan at maipagtanggol ang kaniyang sarili sa tulong ng kaniyang kinatawan, kung kaniyang gusto; (b) Kung tatapusin ng amo ang serbisyo ng empleyado, kailangang mabigyan ng abiso sa isang kasulatan ng amo ang empleyado ukol sa desisyon nitong alisin sa trabaho ang

nasabing empleyado, kasama ang rason kung bakit ito napagpasyahang gawin ng amo. Ngunit, sa kasong ito, ang ginawang pag-alis ni Belarmino sa trabaho kay Balais sa pamamagitan ng berbal na pag-dismiss ditto sa trabaho on-the-spot ay hindi alinsunod sa kailangang dalawang nakasulat na abiso. Walang naipakitang ebidensya na nagkaroon ng agarang babala sa di umano'y hindi pag-sunod ni Balais sa patakaran ng salon. Walang naging abiso sa pamamagitan ng kasulatan na nagpaalam ki Balais sa pag-alis sa kanya sa trabaho, kundi naging berbal lamang ang sinagawang pag-alis sa kanya sa trabaho at on-the-spot. Kung kaya't ang pagkakatanggal sa trabaho ki Balais ay masasabing hindi dumaaan sa nararapat na proseso na naaayon sa batas.

PHILIPPINE NATIONAL OIL COMPANY – ENERGY DEVELOPMENT CORP. vs. AMELYN BUENVIAJE

G.R. Nos. 183200-01, June 29, 2016

Kapag ang katayuan ng trabaho sa appointment letter ay hindi malinaw, kailangan itong intindihin pabor sa manggagawa

MGA PANGYAYARI:

Ang Philippine National Oil Company-Energy Development Corp (PNOC-EDC) ay tinanggap si Amelyn Buenviaje bilang Assistant sa noong Chairman/President and CEO na si Sergio Apostol. Nakasaad sa kontrata ni Buenviaje sa kanyang trabaho na siya ang manunungkulan hanggang sa ika-30 ng Hunyo, 2004 o co-terminus sa panunungkulan ni Apostol, alin man ang mauna.

Noong ika-4 ng Agosto, 2003, inaprubahan ni Apostol ang paglikha ng Marketing Division ng PNOC-EDC na binubuo ng tatlong (30) posisyon, kasama na dito ang Marketing Division Manager. Ginampanan ni Buenviaje ang posisyon na ito simula nang pagkabuo ng Marketing Division. Noon gang Presidente ng PNOC-EDC ang nag-take over, itinalaga niya si Buenviaje sa posisyon na Senior Manager para sa Marketing Division. Ito ang mga nakapaloob sa appointment letter:

“Sa pamamagitan ng sulat na ito, ang HRMD (Human Resource Management Division) ay inatasan na baguhin ang iyong kasalukuyang status sa posisyon na Assistant ng Presidente (co-terminus) patungo sa regular na status, at dahil ditto ay magkakaroon ka ng karapatan sa lahat ng pribilehiyo na ipinagkakaloob sa bago mong posisyon sa ilalim ng mga benefit policies ng kumpanya ngunit ito ay kailangang dumaan sa umiiral na mga panuntunan at regulasyon. Ang appointment na ito ay kailangang dumaan sa kumpirmasyon ng iyong superbisor base sa iyong paggawa ng iyong trabaho sa susunod na anim (6) na buwan. x x x. Para sa layunin ng pag-record,

Alinsunod sa mga polisiya ng PNOC-EDC, si Buenviaje ay sinuri sa kanyang paggawa ng kaniyang trabaho at binigyan ng mataas na marka sa unang beses at mababang marka naman sa ikalawa. At dahil ditto, ipinaalam ki Buenviaje na siya ay hindi kwalipikado sa regular na trabaho at siya din ay naabisuhan na siya ay inaalisan nang trabaho sa PNOC-EDC. At dahil dito ay nagsampa ng reklamo si Buenviaje dahil siya ay di umano’y ilegal na inalis sa trabaho.

ISYU:

Si Buenviaje ba a regular/permanente na empleyado? Siya ba ay ilegal na inalis sa trabaho?

HATOL:

Si Buenviaje ay isang regular na empleyado. Kung ang sugnay sa appointment letter ay hindi malinaw patungkol sa employment status, ang nasabing kalabuan ay kailangang ilutas pabor sa empleyado. Ito ay alinsunod sa polisiya na kailangang mabigyan ng proteksyon ang manggagawa at kailangang intindihin ang anumang pagdududa ayon sa manggagawa. Dito, ang magiging pabor para ki Buenviaje ay ang bigyan siya ng regular o permanenteng katayuan sa trabaho.

Ang *probationary employee* ay ang empleyado nasinusubok ng amo kung saan ang amo ay siyang magdedesisyon kung ang nasabing empleyado ay kwalipikado na maging permanente sa kanyang trabaho. Ang probationary employment ay hindi pwede maglagpas ng anim (6) na buwan, dahil kapag lumagpas ito ay magigi nang regular sa trabaho ang nasabing empleyado. Mahalaga din sa isang probationary employment na ipaalam ng amo sa empleyado ang mga mahahalagang pamantayan para sa kanya regularisasyon sa simula palang ng kaniyang pagtatrabaho dito. Kapag ang mga ito ay hindi nasunod gawin ng amo, ang empleyado ay isa nang regular na empleyado.

Dito, kahit nakatanggap si Buenviaje ng kopya ng kaniyang job description (detalye ng trabaho), ngunit ang nasabing job description ay sinasagot lamang ang mga tanong na ito: “Ano ang mga tungkulin at responsibilidad ang kasama/kailangan sa posisyon?”, ngunit hindi nito sinasagot ang tanong na: “Pano ng amo masusukat ang paggawa ng trabaho ng empleyado?”. Ang nakapaloob lamang sa job description ay ang kaniyang job identification, ang kaniyang immediate superior at mga subordinate, ang listahan ng mga layunin ng kaniyang trabaho, mga tungkulin at mga responsibilidad, at ang mga patnubay sa kwalipikasyon na kailangan sa kaniyang posisyon. Ang pagganap ng mga tungkulin at responsibilidadsa trabaho ay mahalagang pamantayan sa pagiging karapat-dapat na maging isang regular na empleyado. Ngunit hindi lang ito tumitigil sa nasabing pagganap ng tungkulin. Mayroon dapat pamantayan kung mahina, sapat, nakakasiya o mahusay ang pagganap ng trabaho. Ang PNOC-EDC ay gumamit ng appraisal form nung sinuri nito ng dalawang beses ang performance

ni Buenviaje. Ngunit ang nasabing appraisal form ay hindi naibigay kay Buenviaje bago ang, noong panahon ng kaniyang engagement, at ang namumuong yugto ng kaniyang trabaho. Ang paghahambing ng mga detalye ng trabaho at ang mga pamantayan sa appraisal form ay nagpapakita na ang mga ito ay magkakaiba.

Bilang isang regular/permanenteng empleyado, si Buenviaje ay pwede lamang alisin sa trabaho matapos sundin ang makabuluhan, i.e. makatarungan at awtorisadong mga sanhi, at pamamaraan na kinakailangan, i.e. dalawang nakasulat na abiso at pagkakataong marinig.

Dito, nabigong ipaalam ng PNOC-EDC kay Buenviaje ang makatwirang pamantayan ng kanyang regularisasyon sa panahon ng kanyang engagement. Ang kawalang-katarungan sa kabiguan ito ay naging maliwanag sa mga resulta ng appraisals ni Buenviaje. Sa kaniyang unang appraisal, si Buenviaje ay nakatanggap ng kasiya-siya na rating. Ito ay sa kanyang pangalawang appraisal na sumasaklaw sa isang dalawang-buwang tagal ng panahon na siya ay nakatanggap ng isang hindi kasiya-siyang rating na humantong sa kanyang pagkatanggal sa trabaho. Ngunit walang anumang katunayan, batay sa mga pamantayan ng PNOC-EDC, na ang pagtanggap ng hindi kasiya-siyang rating na tatlo (3) ay magbubunga ng kabiguan upang maging karapat-dapat para sa regularisasyon.

Ayon sa Article 297 ng Labor Code, ang hindi kasiya-siyang rating ay maaaring maging sanhi lamang para sa pagpapaalis sa trabaho kung ito ay hahantong sa malaki at paulit-ulit na kapabayaang sa tungkulin. Ang hindi kasiya-siyang paggawa ng trabaho ay maaari ding mangahulugan ng gross inefficiency. Ang “gross inefficiency” ay maaari ding maihalintulad sa “gross neglect”, dahil pareho dito kasali ang partikular na mga pagkukulang ng mga empleyado na nagreresulta sa pinsala sa amo o sa kanyang mga negosyo. Ang kabiguan upang obserbahan ang mga itinakdang pamantayan ng trabaho o gampanan ang mga tungkulin ng trabaho dahil sa kawalan ng kakayahan ay nauunawaan na ang ibig sabihin ay ang kabiguan na matamo ang mga layunin ng gawain o mga quota ng trabaho, pwedeng sa pamamagitan ng hindi pagkumpleto sa mga ito sa loob ng itinakdang panahon ang makatwiran o paggawa ng mga hindi kasiya-siyang resulta. Ang karapatan sa pamamahala ng pagsagawa ng pamantayan ay maaaring gamitin hangga’t sila ay ginagamit sa mabuting paraan para sa ikasusulong ng kapakanan ng employer.

Hindi ibig sabihin na dahil lamang sa mahina o hindi kasiya-siyang pagganap ng isang empleyado at lubha nang pabaya ito o walang kakahayan sa kanyang mga tungkulin. Ang paggawa ng trabaho ni Buenviaje, kahit pa ito ay mahina, ay hindi nangangahulugan ng lubhang kapabayaang tungkulin o kabuuang kawalan ng kakayahan.

NDC TAGUM FOUNDATION, ANITA SOMOSO, AND LIDA NATAVIO vs. EVELYN SUMAKOTE

G.R. No. 190644, June 13, 2016

Ano ang ibig sabihin ng pagkakataon upang mapakinggan

MGA PANGYAYARI:

Si Respondent Evelyn Sumakote ay isang instructor sa College of Nursing ng NDC Tagum Foundation bago siya naging dean ng nasabing college. Sabay din siyang nagpapatakbo ng isang nursing review at caregiver training center habang nagtatrabaho. Sa kasabay na pagkakataon, tinanggap niya din ang consultancy work para sa nursing department ng University of Mindanao at binigyan ng deanship na posisyon sa nasabing UM College of Nursing.

Saunangliham, ipinaalam ni Nativio kay Sumakote na ang kanyang engagement sa UM ay may conflict sa kanyang trabaho sa NDC at ito ay pagpapakita ng disloyalty. Pagkatapos ay siya ay hiniling na pormal na ipahayag ang kanyang planong iwan ang NDC para maaari na itong magtalaga ng bagong dean. Sa ikalawang liham, nagpadala ang NDC ng isa pang liham na humuhingi kay Sumakote paliwanag kung bakit siya dapat alisan ng trabaho dahil sa kanyang pagtatrabaho sa iba, kapabayaang sa tungkulin, at poor attendance. Sumunod nito, si Sumakote ay inilagay sa isang limang-araw na preventive suspension habang nakabinbin ang imbestigasyon ng kaso niya. Inalis siya sa trabaho pagkatapos niyon.

ISYU:

Nabigyan ba si Sumakote ng sapat na pagkakataong mapakinggan at mapagtatanggol ang kaniyang sarili bago siya tinanggal sa trabaho?

HATOL:

Ang pagtanggol sa trabaho ay may dalawang aspeto: (1) Ang legalidad ng batas sa pagpapaaalis, na bumubuo ng malalaking takdang proseso; at (2) Ang legalidad ng uri ng pagpapaaalis, na bumubuo ng mga angkop na paraan. Hindi maikakaila na si Sumakote ay inalis sa trabahao ayon sa makatarungang

dahilan. Ang tanging tanong na kailangan matukoy ay kung ang mga proseso na kinakailangan para sa isang balidong pagkatanggal sa trabaho ay nasunod.

Ayon sa Petitioner, ang Respondent ay binigyan ng apat na Notice na inisyu sa ilang magkakaibang petsa. Sinasabi nila na lahat ng mga liham na ito ay pinahihintulutan siya na ipaliwanag ang kanyang panig at, samakatuwid, siya ay binigyan ng sapat na pagkakataon upang marinig. Gayunpaman, inihahayag ng isang pagsusuri ng ang unang sulat na ito na hindi hiniling ng mga Petitioner ki Sumakote na magsumite ng paliwanag. Ito ay lumilitaw na nagpasiya na sila na maghanap ng kapalit at sila ay naghihintay na lamang para sa kanyang kumpirmasyon ng paglipat sa University of Mindanao.

Ang huling sulat ay kapos din sa minimum na pamantayan sa kung ano ang bumubuo ng pagkakataon na marinig sa mga administrative proceedings. Ang paglabag ay naganap nang ang NDC hindi nagpatawag pagdinig o kumperensya kung saan ang Respondent ay pwede sanang iharap ang kanyang depensa. Bagama't harapang pagdinig ay hindi kinakailangan, ang pagkamatarungan ay nagdidikta na kailangang bigyan ang empleyado ng pagkakataon upang ipaliwanag ang mga kontrobersiya.

DIVINE WORD OF LAOAG (DWCL) vs. SHIRLEY B. MINA (as heir-substitute Delfina A. Mina)

G.R. No. 195155, April 13, 2016

Pagkalipat na humantong sa constructive dismissal

MGA PANGYAYARI:

Si Mina ay nag-simula bilang guro sa highschool simula noong 1971 hanggang sa siya ay lumipat sa DWCL. Siya ay gumawad ng permanenteng estado matapos ang isang taon ng pagsubok. Noong 2002, inilipat siya sa DWCL college Department bilang isang associate professor. Pagkatapos niyon, si Mina ay inatasan bilang tagapangasiwa ng laboratoryo ng kolehiyo at inalis ng mga teaching load, epektibo noong Hunyo 1, 2003 sa awtomatikong pagwawakas ng kaniyang trabaho noong ika-31 ng Mayo 2004. Siya ay isa lamang sa ilang guro na inilipat sa Kagawaran ng kolehiyo na nawalan ng mga teaching load.

ISYU:

Si Mina ba ay constructively dismissed?

HATOL:

Ang Saligang Batas at Labor Code ay nag-uutos na ang mga empleyado ay gumawad ng seguridad ng panunungkulan. Ang mga karapatan ng empleyado sa seguridad ng panunungkulan, Gayunman, ay hindi nagbibigay sa mga empleyado ng karapatan sa kanilang posisyon at ng pag-alis sa namamahala ng mga karapatan na baguhin ang kanilang mga assignment o ilipat ang mga ito. Sa kaso ng paglipat ng isang empleyado, ang employer ang papasan ang bigat ng pagpapatunay na ang mga pag-uugali at pagkilos nito ay para sa valid at lehitimong rason, tulad ng tunay na pangangailangan ng negosyo at na ang paglipat ay makatwiran, matwid at hindi mahirap para sa mga empleyado. Kung ang employer ay hindi makakapagbigay ng katibayan, ang paglipat ng mga empleyado ay magiging katumbas ng unlawful constructive dismissal.

Ang constructive dismissal ay ang pagpapaalis sa trabaho ng nakabalatkayo. Mayroong pagtigil ng trabaho sa constructive dismissal dahil

“ang patuloy na pagtatrabaho ay itinuring na imposible, hindi makatwiran o hindi nararapat, bilang isang alok na kinasasangkutan ng pagkakababa sa ranggo o isang pagbawas sa sahod at ibang benepisyo”. Upang maging ganito, ang akto at dapat na nagpapakita ng diskriminasyon o kawalan ng pakiramdam ng employer na napakatindi na nagiging sanhi na ito ay nagiging mabigat para sa mga empleyado upang magpatuloy sa kanyang trabaho. Ang batas ay kinikilala at nilulutas ang ganitong sitwasyon para sa mga empleyado upang protektahan ang kanilang mga karapatan at mga interes mula sa mga mapaniil na mga gawa ng employer.

Dito, ang paglipat ki Mina ay humantong sa constructive dismissal. Sa loob ng 22 taon, siya ay isang high school teacher na masaya sa seguridad ng panunungkulan sa DWCL ng high school department. Noong 2002, itinalaga siya bilang isang associate professor sa college department ngunit hindi nagtagal siya ay itinalaga bilang college laboratory custodian na siyang isang malinaw na pagkakababa mula sa kanyang dating posisyon. Siya din ay inalisang ng kanyang teaching load. Ang kanyang appointment ay ginawa ding kontraktwal at awtomatiko ding magwawakas pagkaraan ng isang taon ‘nang walang anumang karagdagang abiso’. Bukod pa dito, si Mina lamang ang high school teacher na inilipat sa College Department ang nawalan ng mga teaching load. Higit sa lahat, ang DWCL ay nabigo na ipakita ang anumang mga dahilan para sa paglipat ni Mina at ito ay hindi makatwiran, mahirap, o hindi matwid para sa kanya.

PS Bank, Inc. v. Manuel Barrera

G.R. No. 197393, June 15, 2016

Ang Bond ay balido kahit pa ang awtoridad ng surety company sa mga transaksyon ay patungkol lamang sa mga sibil na kaso at hindi kasama ang mga labor cases

MGA PANGYAYARI:

Si Manuel Barrera ay nagpalipa't-lipat saiba't-ibang posisyon bilang empleyado ng PS Bank sa loob ng pitong taon. Nang magkaroon ng *quality assurance* review ang kumpanya, napag-alaman na si Barrera ay lumabag sa ilang mga regulasyon ng bangko nang ipinahiram niya ang kanyang *user ID* at *password*. Bukod dito ay nakalabag din siya ng ilang regulasyon patungkol sa pag-isyu ng mga *bankcertifications* na siyang nagtulak sa PS Bank upang magsagawa ng isang *administratibong paglilitis*. Matapos ang nasabing paglilitis ay natanggal na sa trabaho si Barrera.

Ang *Labor Arbiter* ay naglabas ng resolusyon pabor kay Barrera at iniutos sa PS Bank ang pagpapabalik kay Barrera sa trabaho at ang pagbibigay kay Barrera ng kaniyang mga hindi natanggap na sahod (*backwages*). Nag apila ang PS Bank sa NLRC na inapila din pabalik ni Barrera sa kadahilanang ang pag-isyu ng *supersedes bond* may depekto. Ayon sa sertipikasyon mula sa *Office of the Court Administrator*, ang taga isyu ng *bond* ay may awtoridad lamang na mag isyu nito para sa mga sibil na kaso at hindi sa mga *labor cases*. Sa kabila ng depekto sa *supersedes bond*, ang NLRC ay binalogtad pa rin ang desisyon ng *Labor Arbiter* at sinabing ang pagtanggap kay Barrera ay may *just cause* at sumunod sa *due process*. Ang Court of Appeals, sa isang *Rule 65 petition* ay pinawalang-saysay ang desisyon ng NLRC dahil sa depekto sa mga pangangailangan ng isang *bond*.

ISYU:

Balido ba ang isang *bond* kung ang kumpanyang nag-isyu nito ay walang awtoridad na mag-isyu ng *bonds* para sa mga kaso ng mga manggagawa (*labor cases*).

HATOL:

Ang Korte ay binawasan ang paghihigpit sa mga pangangailangan sa pag-isyu ng mga *supersedes bond* hangga't mayroong substantia o sapat na pagsunod sa nakalaad na panuntunan. Sa *Del Rosario v. Philippine Journalists*, ang Korte ay nagbigay pahintulot na ipagpatuloy ang apila dahil. "Ang teknikal na panuntunan ng pamamaraan (*rules of procedure*) ay hindi dapat maging hadlang sa paghanap ng hustisya at katotohanan." Ang layunin ng *appeal bond* ay upang makatiyak na sa kapanahunan ng apila, ang pagbawi ng mga *claims* ay hindi matatalo o mababawasan. Ang *supersedes bond* na na-isyu ng PS Bank ay natugunan ang mga pangangailangan ng isang *bond* at nanatiling may bisa sa panahon ng pag-apila.

Sa legalidad ng pagtanggap kay Barrera sa trabaho. Ang Korte ay sumasang-ayon na mayroong *just cause* para sa pagpatanggal kay Barrera dahil sa kanyang mga paglabag sa mga panuntunan at sa pagsira sa tiwala at kumpiyansang ibinigay ng PS Bank. Ang: (1) hindi awtorisadong pagpapagamit ng kanyang *password* at *user ID*; (2) mapanlinlang na pag-isyu ng mga *bank certificate*; at (3) ang nakagawian na kapabayaang ay sapat na dahilan upang si Barrera ay matanggal sa kanyang trabaho.

Jose Emmanuel Guillermo v. Crisanto Uson

G.R. No. 198967, March 7, 2016

“Piercing the veil of corporate fiction” sa labor cases

MGA PANGYAYARI:

Umpisang naging empleyado ng Royal Class Venture (RCV) bilang isang accounting klerk si Uson noong taong 1996. Siya ay na-*promote* bilang *accounting supervisor* hanggang sa matanggal siya noong December 2000. Si Uson ay nag hain ng reklamong *illegal dismissal* laban sa RCV, subalit, walang aksyon na ginawa ang RCV. Di naglaon ay napagdesisyonan pabor kay Uson ang reklamong kanyan inihain. Walang apela na naihain ang RCV kaya’t naging pinal ang desisyon pabor kay Uson.

Nang i-*execute* ang pinal na desisyon, napag-alaman ng sheriff na sa halip na ang RCV, ay ang *Joel and Sons Corporation* ang establimento na nasa address na nakalagay para sa RCV. Ang *Joel and Sons Corp.* ay pag-aari ng mga Guillermo kung saan si Jose Guillermo ay isa sa mga *stockholder* at siya ring gumaganap na Presidente at *General Manager* ng RCV na nang mga panahong iyon ay naisara na.

Si Uson ay nag-pasa ng mosyon para sa pag-isyu ng *writ of execution* upang pagbayarin ang mga direktor at opisyal ng *Joel and Sons* para sa desisyon laban sa RCV. Ang Labor Arbiter ay pinagbigyan ang mosyon para pagbayarin si Guillermo sang-ayon sa *piercing the corporate veil doctrine*.

Si Guillermo ay inaapila ang mosyon na ito.

ISYU:

- (1) Maari ba na isama ang isang opisyal ng kumpanya bilang *judgment obligor* sa isang *labor case* matapos maging pinal ng desisyon ng Labor Arbiter.
- (2) Maari ba na gamitin sa mga *labor cases* ang *doctrine of piercing the corporate veil* at ang *doktrina ng personal na pananagutan ng mga opisyal ng korporasyon*.

HATOL:

Ang *veil of corporate fiction* ay maaring hayuinat panagutin ang mga direktor at opisyal ng isang korporasyon. Maging ang isang hiwalay ngunit konektadong korporasyon ay maaring isama sa aksyon at panagutinsolidarily sa isang *labor case* kahit pa ang desisyon ay pinal na at kasalukuyang isinasagawa, kung napatunayan na ginamit nang mga partidong ito ang korporasyon upang iwasan ang kanilang mga pananagutan mula sa desisyong ibinigay. Kapag ang panangga ng hiwalay na pagkakakilanlan sa korporaasyon ay ginamit para sa mga maling gawain upang iwasan ang nakahain na responsibilidad, ang korte at ilan pang mga legal na awtoridad sa isang *labor case* ay maaring makialam at basagin ang nasabing pananggalang at ipawalambisa ang normal na proteksyon ng partidong may kasalanan kahit pa mayroon nang pinal na desisyon. Ang importanteng elemento dito ay ang presensya ng panloloko, malisya o *bad faith*. Ang *bad faith* sa sitwasyong ito ay hindi nangangahulugan na maling desisyon o kapabayaan ngunit ang kusang paggawa ng mali, *moral obliquity*, o paggawa ng mali sa kabila ng kaalaman na ang ginagawa ay mali.

Walang matibay na panuntunan kung kailan maaring ipasawalambahala ang *corporate fiction*; sa halip, ang bawat kaso ay dapat na tingnan ayon sa bawat sitwasyon na mayroon rito. Ang desisyon na ang personal at solidaryong pananagutan ng isang opisyal ng korporasyon tulad ni Guillermo, ay dapat na magsimula sa sapat na pagpapatunay ng panloloko, *bad faith* o malisya, o ang pagpapatunay ng pagsasawalambahala ng *corporate fiction*. Ang *bad faith* ay isang pagpapabula sa mga pangyayari at nangangailangan ng sapat na ebidensya, dahil dito, ang mga ulat ay dapat magpakita muna ng ebidensiya ng malisya bago maaaring patunayan ang *bad faith*.

Sa kasong ito, ang mga ulat ay nagsasabing si Guillermo ay ang siyang nagpatakbo ng RCV; siya rin ang may responsibilidad sa illegal na Pagtanggap kay Uson sa trabaho nang siya ay paratangan ng *stock overvaluation*; at siya (Guillermo) rin ang siyang nagpasara sa RCV upang makaiwas sa mga pananagutan nito. Lumalabas rin na mayroong ebidensiya na si Guillermo rin ang nakatanggap ng *summons* ng kaso at siya ring tumanggap makatanggap ng mga susunod pang abiso mula sa *Labor Arbiter*. Sa kabuuan, ang lahat ng sirkumstansyang ito ay sapat na kadahilanan upang gamitin ang *doctrine of piercing the corporate veil* at ang pagusig upang panagutin si Guillermo.

Samonte, Samonte, and Elepano, vs. La Salle Greenhills, Inc.

G.R. No. 199683, February 10, 2016

Independent contracts; fixed-term employment

MGA PANGYAYARI:

Ang La Salle Greenhills, Inc. (LSGI) ay kumuha ng mga propesyonal sa medisina tulad ng dentista at mga doktor upang bumuo ng isang grupo na magbibigay ng mga serbisyong pangkalusugan sa paaralan. Ang mga naghain ng petisyon na sila Samonte, Samonte at Elepano ay pumirma nang isang *uniform one-page contract of retainer* kung saan nakasaad na ang kanilang serbisyo ay panandalian at limitado lamang sakasalukuyang proyekto at magtatapos sa petsa na nakalahad sa kontrata o sa pagtatapos ng nakasaad na trabaho. Ang kontratang ito ay taun-taong binabago sa loob ng labing-limang taon.

Sa pagtatapos ng ika-labing-limang taon, ang administrasyon ng LSGI ay nagpahayag na wala nang panibagong kontratang gagawin para sa mga petisyuner, sapagka't nagdesisyon ang LSGI na kumuha na nang *full time* na mga doktor at dentista.

Ang mga petisyuner ay naghain ng reklamong *illegal dismissal*. Kasama sa reklamo, ayon sa kanila, ay ang pahayag na sila ay mga regular na empleyado, at hindi maaring matanggal sa trabaho ng walang *just or authorized causes*. Ayon sa LSGI, ang mga petisyoner ay pawang mga *independent contractor*.

Ang Labor Arbiter ay sumang-ayon sa LSGI na ang mga naghain ng petisyon ay pawang mga *independent contractor* at hindi mga regular na empleyado. Ang NLRC ay hindi sumang-ayon sa Labor Arbiter at ihinayag na ang mga petisyuner ay *fixed-term employees* na ang trabaho ay may *specific duration*.

ISYU:

Maituturing ba ang mga petisyuner *naindependent contractoro fixed-term employees*.

HATOL:

Ang NLRC ay tama sa pagsang-ayon sa mga petisyuner na mayroong *namamagitanang empleyo-employadong* ugnayan ang mga petisyuner at ang LSGI bagaman hindi isang permanenteng ugnayan at hindi isang *bilateral independent contractor relationship*. Upang masabing isang permanenteng posisyon ito, dapat lamang na ito ay boluntaryo at malinaw na naunawaan at napagkasunduan ng bawat partido sa pamamahitan ng isang patas na usapan.

Ang *uniform one-page contract* na pinirmahan ng mga petisyuner ay isinulat ng LSGI lamang. Ang mga petisyuner, kahit pa mga propesyunal sa medisina, ay hindi masasabing kapantay ng LSGI sapagka't ang mga petisyuner ay malinaw na ayaw maalis sa trabahong labin-limang taon na nilang hinagampanan. Walang anuman sa kontrata na nagsasabing ang mga petisyuner ay kasama o nakapag bigay ng opinyon sa paggawa ng kontrata. Ang nakasaad sa kontrata na ang LSGI "may upon prior written notice to the retainer, terminate [the] contract should the retainer fail in any way to perform his assigned job/task to the satisfaction of La Salle Greenhills, Inc. or for any other just cause" ay malinaw rin na nagsasabi na ang LSGI ang siyang may control sa mga petisyuner.

Sa kabuuan, ang mga petisyuner ay mga regular na empleyado dahil sa: (1) paulit-ulit na pagbabago ng kontrata sa loob ng labin-limang taon, na napuputol lamang dahil sa pagtatapos ng taon sa skwelahan; (2) sa importansya ng trabahong ginagampaman ng mga petisyuner bilang mga doktor at dentista sa paaralan; at (3) sa kapangyarihan ng LSGI na kontrolin ang paraan ng paggawa ng trabaho ng mga petisyuner.

Zaida Inocente v. St. Vincent Foundation for Children and Aging, Inc./ Veronica Menguito

G.R. No. 202621, June 22, 2016

Depenisyon at konsepto ng immorality sa kasong illegal na pag-tanggal sa trabaho

MGA PANGYAYARI:

Ang Respondent, St. Vincent ay kinuha bilang empleyado si Zaida noong 2000 bilang isang *Program Assistant* (makalaan ay bilang *Program Officer*). Habang empleyado ng St. Vincent, nakilala niya si Marlon na noon ay isa ring empleyado ng St. Vincent. Si Zaida at Marlon ay parehas na walang karelasyon, at di kalaunan ay naging magkasintahan.

Noong 2006, ang St. Vincent ay nagpasa ng isang *Non-Fraternization Policy* nag naglilimita sa mga empleyado na ngkakasalamuha sa pamamagitan ng kani-kanilang trabaho na magkaroon ng konsensuwal na relasyon o di kay'y magkamabutihan. Sa kabila ng patakarang ito, si Zaida at Marlon ay ipinagpatuloy at itinago ang kanilang relasyon mula sa St. Vincent hanggang sa si Marlon ay umalis noong Hulyo 2008

Ng Perbrero at Marso ng 2009, si Zaida ay nakunan dahil sa isang *ectopic pregnancy* at ikinailangang i-confine sa ospital. Ipinaalam niya ito sa St. Vincent at siya ay pinayagang kumuha ng *maternity leave*.

Sa kanyang pagbabalik sa trabaho, nakatanggap si Zaidda ng sulat mula sa St. Vincent na humihingi ng eksplenasyon mula kay Zaida upang hindi siya hainan ng isang kasong administratibo dahil sa paglabag sa *Non-Fraternization Policy* at sa pagkakaroon ng immoral at hindi disenteng kilos. Inilahad n Zaida na: (1) ang relasyon niya at ni Marlon ay nag umpisa bago pa man nagkaroon ng patakaran ang kumpanya na nagbabawal dito; (2) na si Marlon sa kasalukuyan ay hindi na isang empleyado ng St. Vincent; (3) ang relasyon nila ay hindi immoral sapagkat parehas sila walang pananagutan; (4) na ang kanillang relasyon ay *pribado*; at (5) meron na silang plano na magpakasal. Ang mga rson na ito ay hindi nakumbinsi ang St. Vincent at si Zaida ay natanggal sa trabaho Dahil. Sa immoralidad, *gross immorality*, at paglabag sa *code of conduct* ng St. Vincent.

Si Zaida ay naghain ng reklamong *illegal dismissal* ngunit ito ay hindi pinanigan ng *Labor Arbiter*. Ang desisyong ito ay sinag-ayunan ng NLRC at ng *Court of Appeals*.

ISYU:

- (1) Matatawag bang immoral ang relasyon ni Zaida at Marlon.
- (2) Ang relasyon ba ni Zaida at Marlon ay ipinagbabawal ng *Non-Fraternization policy* ng kumpanya at kailangang ipaalam sa administrasyon ng St. Vincent ayon sa nasabing patakaran.

HATOL:

Ang immoralidad ay nagpapatungkol sa paglabag sa moralidad ng komunidad. Ito ay nangangahulugan na ang mga aksyon o kilos ay sadya, *flagrant*, o *shameless*, at nagpapakita ng pagsasawalambahala sa moral ng mga respetadong miyembro ng komunidad.

Ang immoral o kahiya-hiyang pag-uugali ay iyong mga gawain na tahasang sinasalungat ang pamantayan ng tama at maling kilos; ito ay ipinagbabawal sapagka't ito ay nakapipinsalasa mga kondisyon kung saan nakadependende ang pag-iral at progreso ng mga tao sa *lipunan*. Ang pagtukoy kung mayroong immoralidad ay nakadepende sa mga pangyayari, sa nananaig na pamantayan ng pag-uugali, at sa mga batas na naaangkop dito. Sa madaling salita, ang kabuuan ng mga pangyayari na may kaugnayan sa mga gawain at pag-uugali na sa pangkalahatan ay tanggap ng lipunan na kagalang-galang o moral ay ang siyang tumutukoy kung ang pag-uugali ay maituturing na imoral o kahiya-hiya. Kabilang dito ay: (1) ang konsidersyon sa kabuuan ng mga pangyayari na pumapalibot sa pag-uugali o gawain; at (2) ang pagtatasa ng mga pangyayaring ito ayon sa nananaig na pamantayan ng pag-uugali at gawain.

Sa kasong ito, walang anumang hadlang sa pagpapakasal ni Zaida at Marlon. Kapwa sila nasa tamang edad, nagkakilala sa trabaho, nagkamabutihan, umibig, at di naglaon ay naging magkasintahan. Ang sekswal na relasyong namamagitan kay Zaida at Marlon ay parehas nilang napagkasunduan, nagmula sa kanilang pag-ibig para sa bawat isa, at nanatiling pribado. Ipinagpatuloy nila ang kanilang relasyon kahit na matapos umalis si marlon sa St. Vincent noong

2008. At matapos ang pag galing ni Zaida mula ng makunan, sila ay nagpakasal, pagpapatunay ng kanilang pag-iibigan sa mata ng Diyos at ng tao.

Ang lahat ng pangyayaring ito ay ipinakita ang katapatan at katotohanan ng relasyon nina Zaida at Marlon. Ipinakita rin nila ang kanilang taos-pusong pagmamahal sa isa't. -isa – isang natural na damdamin ng tao na hindi kahiya-hiya, walang kapintasan, ni nakakasakit sa opinyon ng mga mabuti at kagalang-galang na miyembro ng lipunan. Bagaman ang kanilang mga aksyon ay di ayon sa palagay, paraan, at moral ng St. Vincent o sa personal na opinyon ng mga opisyal nito, ang mga aksyon na ito ay hindi ipinagbabawal kahit na saan pa mang batas at hindi rin labag sa pag-uugali na tanggap ng lipunan bilang moral at kagalang-galang.

Bilng pag-uulit, ang ang sekswal na relasyon sa pamamagitan ng dalawang hindi kasal at nagkakasundong tao na nasa tamang edad, kahit na magresulta sa pagbubuntis o pagkalaglag nang walang basbas ng kasal ay hindi sapat para humingi ng pananagutan dahil sa ilegal o imoral na pag-uugali. Ang boluntaryong pagkakapalagayang-loob ng dalawang tao na nasa tamang edad, kung saan kapwa sila ay walang hadlang sa pagpapakasal, walang panloloko, at nanatiling pribado, ay hindi isang krimen ni kawalan ng prinsipyo upang patawan ng isang aksyong pandisiplina.

Patungkol naman sa *Non-Fraternization* policy, ito ay tumutukoy lamang sa pag-uugali at mga gawain ng mga empleyado habang nasa trabaho. Hindi nito ipinagbabawal ang pakikipagmabutihan ng mga empleyado sa isat-isa. Wala ring nasabi sa patakaran na ito na nararapat lamang na ipaalam ang anumang relasyon na mayroon ang mga empleyado.

Dahil sa kakulangan ng paratang ng paglabag sa *code of conduct* ng St. Vincent, *serious misconduct* at *willful breach of trust*, ang pagtanggap kay Zaida sa trabaho ay ilegal.

Tabuk Multipurpose Cooperative (TAMPCO), et. Al. V. Magdalena Duclan

G.R. No. 203005, March 14, 2016

Ang pagdidisiplina ay management prerogative

MGA PANGYAYARI:

Ang TAMPCO ay isang kooperatiba na ang kalakal ay ang kumuha ng puhunan mula sa mga miyembro nito at ipahiram ito sa mga kwalipikadong *member-borrower*. Si Duclan ay ang *cashier* ng TAMPCO mula 1989 hanggang sa siya ay matanggal sa trabaho.

Ang TAMPCO ay inumpisahan ang isang *Special Investment Loan (SIL)* para sa kanilang mga *member-borrower*. Ng taong 2003, ang mga *board of director's* ng TAMPCO ay nag-isyu ng *board Action No. 28* na nagtakda na abot lamang ng P5 Milyon ang maaring maibigay na SIL. Ito ay dahilsa maraming naiulat na SIL na siyang nakaapekto sa abilidad ng kooperatiba na magbigay ng regular na pautang sa mga miyembro. Sa kabila ng BA No. 28, si Falgu at Kotoken ay nabigyan pa rin ng SIL lampas sa P5 Milyon. Daqhil na rin dito, ang *Board of Directors* ng kooperatiba ay nag-isyu ng BA No. 55 na pumipigil sa pagbigay ng SIL sa mga miyembro na meron pang bayarin na SIL. Kahit na meron ng BA No. 55, mga SIL na nagkakahalaga ng P6 Milyon at P3.5 Milyon ay natanggap pa rin ni Falgui at Kotoken. Sa kalaunan, ay nag-file ng kawalan ng pagkabangkarote si Falgui, at si Kotoken naman ay hindi na nabayaran ang kanyan uuutang.

Dahil sa kanilang kontribusyon sa pangyayaring ito, si Duclan ay at magkailan pang opisyal ng kooperatiba ay sinuspende ng TAMPCO at inusig na palitan o kolektahin ang P6 milyon na hindi nabayarrang SIL. Sa pag-iimbestiga ng TAMPCO, inamin ni Duclan na sa kabila ng BA No. 55, siya at ang mga kasamahan niya ay nag apruba at naglabas ng SIL at tinaggap ang responsibilidad dito.

Ang *BOD* ay nagpataw ng parusa ng *indefinite suspension without pay* laban kay Duclan at inutusan na kolektahin ang SIL na naibigay sa paglanag ng BA 28 at 55, dili kaya'y tatanggalin siya sa trabaho. Dahil hindi siya nakapagkolekta, si Duclan ay tinanggal ng TAMPCO sa trabaho. Si Duclan ngayon ay nag-file ng reklamo.

Ang *Labor Arbiter* ay pinasiyahan na ang pagtatanggal kay Duclan ay ilegal, ngunit ito ay binaligtad ng NLRC ng maiapila. Ang NLRC ay nagpasiya na ang pagtatanggal kay Duclan ay balido at may sapat na kadahilanan. Ang *Court of Appeals* sa isang *certiorari petition*, ay pinanindigan na si Duclan ay hindi lumabag sa kanyang tungkulin at responsibilidad bilang *cashier*. Suya ay nasa ilalim ng pangangasiwa ng *Finance at Credit Manager* ng kooperatiba na siyang dapat mayroong pangunahing responsibilidad sa pag apruba ng mga SIL, kaya naman si Duclan na *cashier* ay isang *co-signatory* lamang sa mga tske na naibigay ng kooperatiba. Si Duclan ay walang sariling pagpapasya sa pangyayari ito sapagka't ang responsibilidad ay na sa mga *Loan Officers*, maging ng mga *Credit, Finance, ang General Managers*. Habang ang mga pinagduduahang mga pautang ay naibigay ng walang pag-apruba ng *BOD*, ang gawing ito ay pinagtibay at pinabayaan ng TAMPCO. Hindi makatarungan na pagbayarin si Duclan sa mga pautang na hindi na kayang mabayaran at parusahan siya dahil sa mga anomalya habang ang kanyang mga kasamahan, lalo na ang dating *General manager*, na nabigyan ng maayos na pag-alis sa trabaho a meron pang makukuhang benepisyo dahil sa pagretiro.

ISYU:

- (1) Ilegal ba ang pagtatanggal kay Duclan sa trabaho
- (2) Maaari ba na magkaroon ng hiwalay na parusa si Duclan sa kanyang mga co-respondent na hindi kasamang naparusahan.

HATOL:

Ang isang tagapag-empleyo ay maaring tanggalin sa trabahoang isang empleyado kung mayroong *serious misconduct* o *willful disobedience* sa kanyang mga utos at panuntunan. Para magkaroon ng *willful disobedience*, kailangan na: (a) ang aksyon na ginawa ng empleyado ay sadya; at (b) ang utos ng tagapag-empleyo na nilabag ay nasakatwiran, ayon sa batas. , alam ng mga empleyado, at patungkol sa kanilang mga tungkulin. Ang *willfulness* ay dapat na may kasabay na mali at masamang gawain na siyang tutukoy sa paglabag ng empleyado sa kanyang tungkulin.

Blang isang *cashier* ng TAMPCO, si Duclan ay may responsibilidad at may pananagutan sa pagbayad gamit ang pera ng kooperatiba, ang pagbibigay alam ukol sa mga hindi nababayaranang pautang, at sa koleskyon nito. Inaasahan na

siya ay may sapat na kaalaman at susunod sa mga panuntunan ng kooperatiba. Gayunpaman, siya at ang kanyang mga kasamahan ay paulit-ulit na nilabag ang mga panuntunan at utos ng BOD. Nailagay ni Duclan at ng kaniyang mga kasamahan sa isang walang katiyakan na sitwasyon ang kayamanan ng kooperatiba dahil sa kawalang kakayahan na makolekta ang mga pautang sa mga nabangkarote na na miyembro, o iyong pautang sa mga miyembro na tumatanggi na. Magbayad. Ang respondent ay may salang *gross insubordination* ang naging resulta ay malaking pinansiyal na pagkalugi ng kooperatiba. Ayon sa *Article 282 ng Labor Code*, legal anng pagkakatanggal kay Duclan sa kanyang trabaho.

Wala ring hindi regular sa pag uutos ng TAMPCO na pagbayarin si Duclan at ang mga kasamahan niya sa pagpalit o pagkoleta sa mga nabanggit na pautang, kabay ng babala na maaari silangmatanggal sa trabaho. Ang respondent at kanyang mga kasamahan ay binigyan lamang ng TAMPCO ng pagkakataon na linisin ang kanilang mga pangalan at ang kanilang hindi pagkolekta ay hindi napigilan ang pagtatanggal sa kanila sa trabaho. Bukod dito, ang respondent ay umamin sa kanyang krimen.

Ang respondent at kanyang mga kasamahan ay nabigyan ng sapat na pagkakataon para linisin ang kanilang mga pangalan at maibalik ang nawalang tiwala.

Habang ang *Court of Appeals* ay nagsasabing hindi makatarungan na iba ang naging pagtrato ng TAMPCO sa respondent at sa *General manager*, na maaring regular na magretiro, ang Hukom ay kailangan paring paalalahanan na ang batas ay nagbibigay proteksyon sa mga empleyado at sa mga karapatan ng mga tagapag-empleyo. Ang hukuman ay hindi dapat na nakikialam sa mga karapatn ng mga tagapag-empleyo sa pagdidisiplina sa pagdisiplina sa kanilang mga empleyado hangga't walang nalalabag na *Labor Law, Collective Bargaining Agreements*, at ang pangkalahatang prinsipyo ng pagkamatarungan at hustisya.

Ang tagapamahala ay hindi pinipigilan na magpatawad sa mga lumalabag sa mga panuntunan. Tulad ng ibang mga karapatan, ang karapatan ng mga tagapamahala sa pagdisiplina sa mga empleyado ay maaring ipaubaya na lamang. Sa sitwasyon ni Duclan, ang TAMPCO ay piniling wag ipaubaya na lamang ang pagdisiplina sa kanya. Hindi ring masasabing may *discrimination* na nangyari sa pagtrato kay Duclan at sa *General Manager*. Ang pagtrato ng TAMPCO sa General Manager ay kasama sa pag gamit ng karapatan ng TAMPCO.

Lorelei Iladan vs. La Suerte International Manpower Agency, Inc and Debbie Lao

G.R. No. 203882, January 11, 2016

Sino ang dapat na magpatunay na ang pagbibitiw ay boluntaryo

MGA PANGYAYARI:

Si Iladan ay tinanggap ng La Suerte Manpower Agency upang magtrabaho bilang domestic helper sa Hong Kong sa loob ng dalawang taon. Kalaunan, siya ay tinalaga sa kanyang prinsipal na employer sa Hong Kong upang magtrabaho bilang domestic helper para kay Bb. Muk Sun Fan. Walong araw sa kanyang trabaho, si Iladan ay lumagda ang isang sulat-kamay na liham ng pagbibitiw at, alang-alang sa P35,000 financial assistance, lumagda rin siya ng Affidavit of Release, Waiver, at quitclaim. Nilagdaan din niya ang kasunduan na ang pagtanggap ng tulong pinansiyal ay kabayaran na rin saanumang karampatang halaga na pwede niyang matanggap mula kanyang employer. Ang affidavit at kasunduan ay sinubscribe ng Labor Attaché Romulo ng Philippine Consulate General sa Hong Kong.

Si Iladan nagsampa ng reklamo na illegal dismissal sa kanyang pagbabalik sa Pilipinas dahil di umano’y pinilit siyang magbitiw ng kanyang employer, binantaan na siya ay ipabibilanggo, at pinilit na tanggapin ang tulong pinansyal dahil kailangan niya ang pera upang magbayad ng kanyang mga utang. Nakasaad din sa kanyang reklamo na di-umano’y ang mga pahayag sa Affidavit of Release, Waiver, at Quitclaim at ang kasunduan ay hindi ipinaliwanag sa wikang alam niya; na ang mga nasabing dokumento ay mga contract of adhesion na labag sa patakarang pampubliko; at ibinigay kapalit ay isang hindi makatwirang halaga. Naniniwala si Iladan na siya ay iligal na tinanggal sa trabaho at ngayon ay humihingi ng backwages para sa hindi natapos na bahagi ng kontrata, kabayaran sa halagang P90,000 para sa placement fee, at pagbabayad ng danyos at ng attorney’s fees para sa ang paglilitis ng kanyang kaso.

Kapwa ang labor arbiter at ang NLRC ay pinaboran si Iladan at nagpasiya na siya ay iligal na tinanggal sa trabaho. Ginawaran din siya ng halaga katumbas ngkaniyang placement fee at karagdagang halaga para sa danyos. Ngunit ang desisyon ay binago ng Court of Appeals nadineklarang boluntaryong nagbitiw si Iladan.

ISYU:

Boluntaryo ba ang kanyang pagbitiw?

HATOL:

Sa mga kaso ng illegal dismissal, dapat patunayan ng employer na ang pagkatanggal sa trabaho ng empleyado ay legal. Gayunman, bago hingin ang katunayan na ito sa employer, ang empleyado ay dapat munang patunayan, gamit ang sapat na katibayan, na siya ay inalis mula sa trabaho. Sa kasong ito, walang inilahad si lladan na karampatang katibayan na magpapatunay na ang mga respondent ay gumamit ng puwersa at pagbabanta. Linagdaan niya ang isang liham ng pagbibitiw sa sarili niyang sulat-kamay. Tinanggap niya rin ang tulong pinansyal at linagdaan ang Affidavits of Release, Waiver at Quitclaim, at kasunduan bilang kabayaran sa anumang karampatang halaga na pwede niyang matanggap mula kanyang employer. Ang mga dokumentong ito ay sinubscribe ng Labor Attaché Romulo at napagtibay ng Philippine Consulate.

Ang Affidavit of Waiver na napagtibay ng isang notaryo publiko ay isang pampublikong dokumento na hindi pwedeng kwestiyunin sa pamamagitan lamang ng mga pansariling alegasyon. Mahalaga na mapatunayan na may iregularidad sa pagsagawa nito. Ang kasunduan ay nagtataglay rin ang lagda ng Conciliator-Mediator Diaz. Sa gayon, ang mga lagda ng mga opisyal ay sapat patunay na si lladan ay masusing tinulungannoong nilagdaan niya ang waiver at settlement. Ipinagpapalagay ng batas na regular ang mga opisyal na gawain at maari lamang itongkwestiyunin gamit ang malinaw na katibayan ng iregularidad o kabiguang gampanan ang isang tungkulin. Sa kasong ito, walang gayong katibayan ang iniharap. Napagdesisyon na ang isang waiver o quitclaim ay balido at mabisang kasunduan kung ito ay linagdaankapalit ng tama at makatwirang kabayaran, kusang isinagawa at may buong pag-unawa sa linalaman nito. Dahil walang malinaw na pagpapatunay ng di-umano 'y pamimilit at pananakot ng mga respondent kay lladan nadi umano'y nagtulak sa kanya upang wakasan ang kaniyang trabaho, napagdesisyon na kusang nagbitiw si lladan.

Philippine Airlines vs. Enrique Ligan et al.

G.R. No. 203932, June 8, 2016

Mga elemento ng retrenchment

MGA PANGYAYARI:

Ang PAL at Synergy Services Corporation (Synergy) ay pumasok sa isang station services agreement at janitorial services agreement na kung saan ang Synergy ang kukuha ng janitors at station attendants para sa PAL sa Mactan airport. Enrique Ligan, et al. ay kabilang sa mga tauhan ng Synergy na naitalaga sa PAL para maisagawa ang napagkasunduang gawain. Sa paniniwalang ang kanilang mga ginagampanan na tungkulin ay direktang kinakailangan sa negosyo ng PAL, si Enrique Ligan at labindalawa pang manggagawaay nagsampa ng reklamo laban sa PAL at Synergy para sa regularisasyon ng kanilang katayuan bilang mga empleyado ng PAL, reklamo laban sa underpayment ng suweldo, at iba pang mga kadahilanan.

Nagpasya and Labor Arbiter na ang Synergy ay isang independent contractor at binalawala ang reklamo. Subalit, umapila ang mga respondent at nagpasiya ang NLRC na isang labor-only contractor Synergy at inutusan ang PAL tanggapin si Enrique Ligan et al. bilang regular na empleyado na may karapatan sa mga benepisyo bilang mga empleyado ng PAL. Ang desisyon ay pinagtibay nang kalaunan ito ay inapila sa Korte Suprema.

Habang nakabinbin ang mga kaso ng regularisasyon, tinapos ng PAL ang service agreement sa Synergy dahil di umano’y sa seriyosong pagkalugi sa negosyo. Kaya, tinapos na rin ng Synergy ang kontrata nito kay Ligan et al. na nang lumaon ay nagsampa naman ng reklamong illegal dismissal laban sa PAL. Pagkalipas ng ilang araw, inihayag ng PAL na ang pagpapaalis sa mga respondent ay dulot ng retrenchment na kailangang isagawa dahil sa pagkalugi nito. Ibinunyag ng mga respondent na isinagawa ang retrenchment upang sila ay mapaalis.

ISYU:

Balido ba ang retrenchment?

HATOL:

Dati pang napatunayan na ang economic loss, upang magamit na isang dahilan para tanggalin ang isang empleyado, ay dapat isang tiyak sa katotohanan. Upang maging valid ang retrenchment scheme, kailangang naroon ang lahat ng elemento sa ilalim ng artikulo 283 ng Labor Code: 1) ang retrenchment ay makatuwirang at kinakailangan upang magkaroon ng posibilidad na maiwasan ang pagkalugi ng negosyo. Kung hindi na maiiwasan pa, ang pagkalugi ay dapat hindi lamang *de minimis*, ngunit isang makabuluhan, seryoso, aktwal at totoo, o kung inaasahan pa lamang, ang pagkalugi ay dapat inaasahang mangyari sa lalong madaling panahon batay sa tama at walang pagmamalabis na palagay ng employer; 2) na ang employer ay nagbigay ng abiso sa pamamagitan ng sulat sa empleyado at DOLE isangbuwan o higit pa bago ang inaasahang petsa ng retrenchment; 3) na ang employer ay nagbayad ng separation pay sa mga empleyado na natanggal dahil sa retrenchment na katumbas ng isang buwang sahod o halaga na hindi bababa sa kalahating buwang sahod sa bawat taon ng paninilbihan, alinman ang mas mataas na halaga; 4) na gumamit ang employer ng malinis na intensyon sa paggamit ng retrenchment bilang dahilan upang magtanggap ng empleyado; at, 5) na ang employer ay gumamit ng makatarungan at makatuwirang pamantayan sa pagpili kung sino sa mga empleyado ang tatanggalin tulad ng katayuan, kahusayan, seniority, kalusugan ng katawan, edad, at pinansyal na paghihirap ng ilang mga manggagawa.

Kapag may kawalan ng isang elemento, ang nasabing retrenchment scheme ay magiging isang iregularidad sa paggamit ng management prerogative. Obligasyon ng employer na gamitin ang lahat ng iba pang maaring paraan upang maiwasan ang karagdagang pinsala sa kaniyang negosyo bago siya magdesisyon na ipatupad ang retrenchment dahil ito ay bahagi ng unang elemento na nakasaad sa itaas. Para maging epektibo ang kahulugan ng konstitusyonal na polisiya ng pagbibigay ng lubos na proteksyon sa paggawa, ang retrenchment ay maari lamang ipatupad pagkatapos subukan ng employer ang lahat ng maaring paraan at nakitang wala itong naidulot na anumang epekto upang maiwasan o mabawasan ang pagkalugi ng kaniyang negosyo at wala nang ibang paraan kundi ang pagbabawas ng labor costs.

Sa kasamaang palad, ang PAL ay walang ibinigay na gayong katunayan upang paalisin o iretrench ang mga respondent.

Hijo Resources Corp. vs. Epifanio Mejares, et al.

G.R. No. 208986, January 13, 2016

Dapat bang igalang ng Labor Arbiter ang desisyon ng Med-Arbiter ng pagkakaroon ng ER-EE relationship

MGA PANGYAYARI:

Si Epifanio P. Mejares, et al (respondents) na kinakatawan ng kanilang unyon ng paggawa na NAMABDJERA-HRC, ay kabilang sa mga nagreklamo at nagsampa ng kasong illegal dismissals NLRC laban sa petisyoner na si Hijo Resources Corporation (HRC).

Ayon sa Respondent, ang Hijo Resource Corporation (HRC), na kilala dati sa pangalan na Hijo Plantation Incorporated (HPI), ang nagmamay-ari ng mga lupang sakahan na may pangunahing tanim na saging. Noong 2000, HPI ay pinalitan ng pangalan at nagi na itong HRC. Noong 2003, inaprubahan ang aplikasyon ng HRC na ikonvert ang mga lupang sakahan na maging lupang pangagri-industrial. Ang makinarya at kagamitan na dating ginamit ng HPI ay patuloy na ginagamit ng HRC.

Ayon na mga nagreklamo, sila ay konektado sa HPI plantation bilang mga empleyado mula sa iba't ibang posisyon. Noong 2001, ang mga nagrereklamo ay kinuha HRC upang maging manggagawa, ngunit sila ay nagtatrabaho sa ilalim ng mga contractor-growers na: Bit Farm, Djevon Farm, at Raquilla Farm. Ayon sa mga nagrereklamo, ang mga contract growers raw ay tumanggap ng kabayaran mula sa HRC at nasa ilalim ng kontrol ng HRC. Ayon rin sa mga nagrereklamo, ang mga contract-growers, di umano ay walang sariling kapital, makinarya sa bukid, at ekuwipment.

Noong 2007, ang mga nagrereklamo ay bumuo ng kanilang unyon na NAMABDJERAHRC, na kalaunan ay nairehistro sa Kagawaran ng paggawa at empleyo (DOLE). Noong 24 Agosto 2007, ang NAMABDJERA-HRC ay nagsampa ng petisyon para sa certification election sa DOLE. Nang nalaman ng HRC na bumuo sila ng unyon, nagsampa ang tatlong contract-growers sa DOLE ng noticeng pagtigil ng negosyo. Kalaunan, ang mga nagrereklamo ay tinanggal sa kanilang trabaho sa kadahilanan na ang mga contract-growers ng HRC ay tumigil na sa pagnenegosyo. Ang mga nagrereklamo, na kinakatawan ng NAMABDJERA-HRC ay nagsampa ng kaso para sa mga hindi makatarungang labor praktis at illegal dismissal laban HRC.

Samantala, naglabas ng order ang Med-Arbiter na si Lito Jasa na dinidismis ang nasabing petisyon ng NAMABDJERA-HRC para sa certification election dahil ayon sa kanya, walang ugnayang employer-employee ang mga nagrereklamo (mga miyembro ng NAMABDJERA-HRC) at HRC. Hindi na inapela ng mga nagrereklamo ang nasabing Order ni Med-Arbiter Jasa ngunit ipinagpatuloy nila ang sinampang kaso ng illegal dismissal.

ISYU:

Ang desisyon ng Med-Arbiter tungkol sa pagkakaroon o hindi pagkakaroon ng ugnayang employer-employee ng mga partido sa kasong certification election ay dapat bangigalang ng Labor Arbiter na may hawak ng kasong illegal dismissal na sinampa ng parehong partido.

HATOL:

Ang Korte Suprema ay hindi sumang-ayon. Ang mga pangyayari sa kasong ito ay parehong-pareho sa kaso ni Sandoval, na kung saan ang isyu ay kungang desisyon sa kaso ng certification election na dineklara ang pagkakaroon o hindi pagkakaroon ng ugnayang employer-employee ng mga partido aykailangang igalang sa paglilitis ng kasong illegal dismissal. Sa kaso ni Sandoval, binago ng DOLE Undersecretary ang desisyon ng Med - Arbiter sa kaso ng certification election at dineklara na walang ugnayang employer-employee sa pagitan ng mga miyembro ng petisyuner-union at ng Sandoval Shipyards, Inc (SSI) dahil ang mga petisyuner ay manggagawa ng mga subcontractor. Pagkatapos ay may mangilangilan na kasong illegal dismissal ang inihain ng ilang miyembro ng petisyuner-union laban sa SSI. Kapwa ang Labor Arbiter at ang NLRC ay nagdesisyon na walang ugnayang employer-employee sa pagitan ng mga partido at kanilang binanggitbilang basehan ang resolusyon ng DOLE Undersecretary sa kaso ng certification election. Binaliktad naman ng Court of Appeals ang desisyon ng NLRC at dineklara na ang mga miyembro ng petisyuner-union ay empleyado ng SSI. Binanggit ng nasabing hukuman ang kaso ng Manila Golf na kung saan napagdesisyunan na ang desisyon sa kaso ng certification election ay hindi nagbabawal na muling kuwestyunin ang pagkakaroon o hindi pagkakaroon ng ugnayang employer-employee ng mga partido na sangkot sa iba pang kaso.

Emma Quiro-Quiro vs. Balagtas Credit Cooperative and Community Development, Inc. (BCCDI)

G.R. No. 209921, January 13, 2016

Obligasyon na magbigay ng danyos dahil sa pagbibigay lamang ng 48 oras upang magsumiteng reply o paliwanag

MGA PANGYAYARI:

Noong 1989, si Quiro-Quiro (petsyoner) ay kinuha ng BCCDI bilang accountant bookkeeper. Noong Abril 2010, tinanggal ng BCCDI sa trabaho si Quiro-Quiro dahil sa lubhang kapabayaang paglabag sa mga patakaran ng kumpanya at matinding panloloko. Nakatala sa rekord na ang petsiyoner ay nakagawa ng sumusunod na mga kamalian: (1) over withdrawal ng P250,000 sa time deposit placement ng isang miyembro; (2) ang pagkukubli at di-pag-post ng nasabing over withdrawal; (3) mga serye ng buwanang withdrawal matapos ang P250, 000 na over withdrawal saparehong time deposit placement; (4) ang pagkawala niya ng isang certificate of title; (5) ang over computation ng halaga ng interes sa isang time deposit placement; (6) ang “unfair na pag-file ng delinquent na account”; (7) duplikasyon ng mga numero sa voucher ng journal, at (8) backlog sa iskedyul ng Posting.

Bago ilinabas ng BCCDI ang desisyon na siya ay tanggalin, binigyan ang petsiyoner ng abiso upang magpaliwanag o magpakita ng dahilan upang hindi ituloy ang nasabing pagtanggap. Pagkalipas ng ilang araw ay nagbigay ng paliwanag ang petsiyoner. Sa sumunod na mga araw, nagbigay din ang petsiyoner ng liham na kung saan ay siya ay humihingi ng tawad at inamin ang kanyang pagkukulang at pagkakamali. Siya rinay humingi ng huling pagkakataon. Kalaunan, tinanggal ng BCCDI ang petsiyoner.

ISYU:

May balido bang dahilan upang tanggalin ang petsiyoner? Nabigyan ba ang petsiyoner ng “due process” bago siya tanggalin?

HATOL:

Ang respondent ay nakapagbigay ng substansiyal na ebidensya upang masabing naaayon sa batas ang pagkatanggal ng petisyuner. Ang kahulugan ng substansiyal na ebidensya ay ang sapat na dami ng ebidensya na maaaring tanggapin ng makatwirang pagiisip upang pangatwiranan ang isang konklusyon. Sa kasong ito, naglahad ang respondent ng mga dokumento at affidavit na tumutukoy sa kapabayaan at paglabag ng petisyuner sa kanyang tiwala at kumpiyansa.

Gayunman, kahit na ang pagkatanggal ng petisyunersa trabaho ay naaayon sa batas, ginawaran pa rin siya ng halagang P30, 000 para sa nominal damages dahil hindi sumunod ang respondent sa mga requirement ng due process. Ang 48 oras na binigay ng respondent sa petisyuner upang ipaliwanag ang kanyang panig ay hindi sapat ang oras upang ' konsultahin ang mga opisyal ng unyon o ang kanyang abogado, mangalap ng mga datos at mga ebidensya at pagpasiyahan ang kanyang depensa. Ang petisyoner ay dapat binigyan ng hindi bababa sa limang araw, mula sa araw na natanggap niya ang abiso, upang paghandaan ang kanyang depensa. Gayunpaman, ang kawalan ng statutory due process ay hindi magpawawalang saysay ng pagkakatanggal sa trabaho o maituring itong ilegal o walang epekto kapag may dahilan na naaayon sa batas ang pagkatanggal. Ang hindipagsunod sa due processay dahilan upang gawaran ng nominal damages ang tinanggal.

**Cagayan Electric Power & Light Company, Inc.
(CEPALCO), et al. vs. CEPALCO Employee's Labor
Union-Associated Labor Unions-Trade Union Congress
of the Philippines**

G.R. No. 211015/G.R. No. 213835. June 20, 2016

May ligal na karapatan ba ang empleyado ng nangontrata upang hingin ang deklarasyon na regular ang mga empleyado ng kontraktor

MGA PANGYAYARI:

Ang CEPALCO at CESCO (petisyuner) ay pumasok sa isang Contract for Meter Reading Work na kung saan ang CESCO angmagsasagawa ng ***meter-reading activities***ng CEPALCO. Dahil dito, ilan sa mga empleyado at kasapi ng unyon sa CEPALCO ay napalitan ng mga manggagawa ng CESCO at natalaga sa mga floating posisyon. Ito angnagtulak sa respondent na magsampa ng reklamong ULP laban sa petisyoner. Ayon sa respondent, nang kinuha ng CEPALCO ang mga manggagawa ng CESCO upang magsagawa ng meter reading activities, gusto lamang nilang umiwas sa mga responsibilidad nito sa ilalim ng Collective Bargaining Agreement at labor laws na magdudulot ng pagkabuwag ng unyon. Ayon sa respondent, ang CEPALCO ay nakahawa ng unfair labor practice nang ito ay nangontrata ng mga tao mula sa labas na gagawa ng meter reading activities. Naniniwala rin ang mga respondent na angCESCO ay isang labor-only contractor.

Itinanggi ng petisyoner ang paratang na nakagawa ito ng ULP at sinabi na di umano'y ang CESCO ay isang independent job contractor at ang pangongontrata ng mga serbisyo ng pagbabasa ng metro ay hindi makagambala karapatan ng mga manggagawa ng CEPALCO nabumuo ng unyon, at itinanggi na wala ni isa sa mga respondent ang ilinagay sa floating status. Sinabi rin ng petisyuner na ang ito ay isang kaso na may labor standards isyu at ang mga respondent ay hindi ay wastong partido upang kuwesyunin ang estado ng mga manggagawa ng CESCO, samakatuwid, hindi sila maaaring ideklara bilang mga regular na empleyado ng CEPALCO.

Habang nililitis ang kaso, pumasok uli ang CEPALCO at CESCO sa panibagong kontrata ng serbisyo para sa warehousing works ng CEPALCO. Nagsampa ng panibagong reklamo ng ULP respondent laban sa petisyuner

dahil tatlong manggagawa na kasapi sa unyon na dating nakatalaga sa bodega ng logistics department ang inilipat sa ibang katungkulan at departamento, na walang pagsang-ayon at, sa kalaunan, sila ay napalitan ng mga manggagawa ng CESCO.

ISYU:

Ang Respondent Union ba ang wastong partido na dapat humingi na maideklara ang mga manggagawa ng CESCO bilang mga regular na empleyado ng CEPALCO?

HATOL:

Nabigo ang petisyoner na magpakita ng katibayan na ang CESCO ay may substansyal na capital o pamumuhunan na may kaugnayan sa trabaho o serbisyong gagawin. Kaya ito ay maituturing na isang labor-only contractor at agente ng CEPALCO. Gayunpaman, walang katibayan na ang contracting agreement ay nagresulta sa isang unfair labor practice. Walang nailahad na anumang katibayan ang respondent na magpapakita na nalabag ang karapatan ng mga manggagawa ng CEPALCO nabumuo ng unyon nang pumasok ito sa contracting agreement.

Hiningi ng respondent na ipawalang bisa ang kontrata sa pagitan ng mga petisyuner at hiningi na ideklarang mga regular na empleyado ng CEPALCO ang mga manggagawa ng CESCO, ngunit nagpasya ang hukuman na tama ang paniniwala ng petisyuner nahindi dapat ang respondent ang humiling nito dahil wala silang ligal na interes sa bagay na ito. Ito ay dahil nabigo ang respondent na ipakita kung paano silamanginginabang o maaapektuhan ng hatol ukol sa bagay na ito, o kung mayroongpersonal o direktang pinsala sa kanila kung ang kanilang mga hinihingi ay hindi mapagbigyan ng hukuman.

Kung titingnan, ang mga empleyado ng CESCO ang may karapatan upang hingin ang mga nasabing reliefs dahil ito ay isang kaso ng labor-only contracting at ang mga manggagawa at kontratista ay dapat ituring bilang ahente ng employer. Sa ganitong kaso, ang employer ay may obligasyon na ituring ang mga nasabing manggagawa kapareho sa mga manggagawa na direkta niyang kinuha upang magtrabaho sa kanya. Gayunman, hindi hiniling ng mga manggagawa ng CESCO ang mga ito sa hukuman.

Hilario Dasco, et al vs. Philtranco Service Enterprise, Inc, Centurion Solano, Manager

G.R. No. 211141, June 29, 2016

Sino ang mga tinatawag na “Field Personnel”

MGA PANGYAYARI:

Ang mga petisyoner sa kaso ay namamasukan bilang mga drayber at konduktor ng bus. Sila ay nag sampa ng reklamo para sa kanilang regulasisasyon at mga benepisyo bilang pagiging regular na empleado. Subalit, ang kabilang partido ay nangatwiran na ang mga drayber ng bus at konduktor nito ay walang karapatan sa benepisyo na kanilang hinihingi sapagkat sila ay isang field personnel lamang. Dahil sa pag klasipika sakanila bilang field personnel, sinasabi pa nila na walang karapatang humingi ang mga ito ng overtime pay sapagkat hindi nila maaring matukoy ng may kasiguraduhan ang kanilang oras ng pag trabaho dahil walang superbisyon ng kanilang employer habang sila ay nasa byahe.

ISYU:

Maaring bang iklasipika ang mga drayber at konduktor ng bus bilang isang “field personnel”?

HATOL:

Hindi. Ang mga field personnel ay mga empleado na nag tatrabaho na walang superbisyon mula sakanilang employer sapagkat ang kanilang lugar na pinagtatrabahuan ay malayo sa pangunahing opisina at ang oras ng kanilang pag trabaho ay hindi matukoy nang may kasiguraduhan; dahil dito, sila ay binabayaran ng partikular na halaga sa serbisyong kanilang inibigay. Kung kinakailangang pumunta sa isang partikular na lugar sa partikular na oras, ang isang emplyado kabilang na ang drayber ay hindi maaring maging isang field personnel kahit na sila ay nag bibigay ng serbisyo na malayo o hindi sa pangunahing opisina ng kanyang emplyado.

Dito, and NLRC ay nag desisyon na ang mga drayber at konduktor ay isang regular na empleado sa kadahilanang: (1) sila ay inuutusan na idala ang mga pasahero sa isang partikular na oras at lugar; (2) wala silang diskresyon upang pumili at makipag kontrata sa mga pasahero; (3) ang kanilang aktwal na oras ng pag tatrabaho ay maaring mabilang ng may kasiguraduhan, kahit ang pamantayan ng kanilang byahe kada buwan.

Upang mabantayan ang mga drayber at konduktor, ang mga pasahero at ang mismong bus, ang kumpanya ng mga bus ay naglalagay ng mga checkers na naka talaga sa mga taktikal na lugar na dinadaan ng bus. Ang mga drayber at konduktor ay dapat nasa terminal sa tinakdang oras. Meron ding mga dispatchers kada terminal ng bus na nag babantay at tinitiyak ang pag dating ng mga bus sa tamang oras. Dahil dito, ang mga drayber at konduktor ay hindi masasabing isang field personnel sapagkat sila ay kontrolado at superbisado palagi ng kumpanya ng bus habang ginagawa nila ang kanila trabaho. Sila ay mga regular na empleyado at may karapatan sa benepisyo ng isang regular na empleyado na nakasaad sa batas.

Cebu People's Multipurpose Cooperative and Macario Quevedo vs. Nicerato Carbonilla, Jr.

G.R. No. 212070, January 27, 2016

Mga kailangan makita upang masabi na ang pagkatanggal sa trabaho ay dahil sa serious misconduct

MGA PANGYAYARI:

Si Carbonilla ay ang Credit and Collection manager ng CPMPC na may Gawain na hawakan ang credit at collection activities ng kooperatiba, kabilang na ang pag rekomenda ng loan approvals, pag gawa at implementa ng patakaran sa credit at collection pati na rin ang training. And CPMPC ay sumailalim sa reorganization kung saan si Carbonilla ay naitakda bilang Human Resources Manager. Pagkatapos niyan ay itinalaga siya bilang Legal Officer at sa huli ay naging Legal Collection Manager.

Simula Pebrero 2008, nagpadala ng mga memoranda ang CPMPC kay Carbonilla upang humingi ng paliwanag sa mga paglabag niya sa mga patakaran, pag kilos nang hindi sa naaayon na awtoridad, hindi pag gawa ng kanyang tungkulin at ang maling pagrepresenta. Hindi kumbinsido sa paliwanag ni Carbonilla, ang CPMPC ay nag daos ng clarificatory hearings ngunit hindi si Carbonilla pumunta. Nang isinagawa ng CPMPC ang pormal na imbestigasyon, nakita nila na si Carbonilla ay nakatuon sa matinding pang-aabuso na nakasama sa interes ng CPMPC. Ang CPMPC ay nagpadala ng abiso ng kanyang pagkakatanggal sa trabaho sa kadahilanan na pagkawala ng tiwala ng CPMPC sakanya, matinding pagka-walang galang, malubhang masamang asal, matinding kapabayaan, komisyon ng krimen ng palsipikasyon at komisyon ng mga gawain na nakakasama sa interes ng kooperatiba.

Hinamon ni Carbonilla ang pagkakatanggal sakanya sa trabaho at sinabi pa nito na ang mga paratang sakanya ay planado ng tagapamahala ng CPMPC upang matanggal siya sa trabago. Sa depensa ng CPMPC, sila ay nagsasabi na ang pangkalahatang paglabag ni Carbonilla ay hahantong sa kanyang pagkatanggal at siya ay binigyan ng due process.

Ang Labor Arbiter ay nagdesisyon na meron karampatang basehan para sa pagkakatanggal kay Carbonilla at tinanggihan ang hinihingi ni Carbonilla na unpaid salaries at outstanding accountabilities sa halagang P129,455. Ito ay inapirma ng NLRC nung umapela si Carbonilla. Ang Court

of Appeals naman ay nirebersa ang desisyon ng NLRC dahil sa kakulangan ng matibay na ebidensya na nagpapatunay na ang pag tanggal kay Carbonilla sa trabaho ay may pinagsasalingan.

ISYU:

May pinagsasalingan o valid ba ang pagkakatanggal kay Carbonilla sa trabaho? Maari bang i-offset ang kanyang unpaid accountabilities bilang unpaid salaries?

HATOL:

Ang employer ay may wastong karapatan upang tanggalin sa serbisyo ang kanyang empleado sa mga dahilan na nakasaad sa Labor Code gaya ng: serious misconduct, willful disobedience, habitual neglect, etc. si Carbonilla ay tinanggal sa trabaho dahil sa serious misconduct at loss of trust and confidence.

Ang “misconduct” ay maaring maging wastong dahilan sa pagkakatanggal sa trabaho kapag: (a) ito ay malubha; (b) ito ay may koneksyon sa tungkulin ng empleado at nagpapakita na ang kakayahan ng empleado ay hindi na angkop upang magtrabaho pa sa kanyang employer; at (c) may intensyon ang empleado na gawin ang ipinagbabawal na Gawain. Dito, lahat ng mga katangian ng “misconduct” ay napatunayan na ginagwa ni Carbonilla. Ipinikita ng mga record na kabilang sa mga serious misconduct ay ang pagka walang asal ni Carbonilla sa mga nakakataas sakanya at sakanyang mga katrabaho. Ginawa niya pang dahilan ang kanyang pag aral na abogasya upang ipakita na siya ay mas nakakataas sa kanyang mga katrabaho kung saan nililito niya ang mga ito upang siya ay makatakas sa mga pinaparatang sakanya.

Ang pagkatanggal ni Carbonilla sa trabaho ay may karampatan na rason sa dahilang pagkawala ng tiwala at kumpanya sakanya. Ang kanyang posisyon ay kinakailangan ng tiwala at kumpanya sapagkat siya ay isang Credit and Collection Manager at Legal Collection Manager, na may responsibilidad na humawak ng credit and collections activities ng kooperatiba, isa na dito ay pag rekomenda ng loan approvals, pag gawa ng implementing credit and collection policies at pagsagawa ng training. Ang pagkawala ng tiwala at kumpanya ay nabigyang katarungan noong si Carbonilla ay: (a) ipinasa ang mediation settlements sa notario na hindi awtorisado bilang legal retainer; (b) inalis ang

importanteng mga records at documents sa opisina na nawala o binalik ngunit nabago; at (c) pagkakataon ng mga cash advances na hindi nailista.

Dahil dito, ang unpaid salaries ni Carbonilla pati na rin ang 13th month pay ay na-offset ng kanyang pananagutan sa CPMPC. Ang offsetting ay nangyayari sa pagitan ng dalawang tao na may pinagkakautangan at may utang sa bawat isa. Dahil si Carbonilla ay may utang sa CPMPC habang sila ay may employer-employee relationship pa, ang halaga na dapat niyang makuha ay babawasan upang ipangbayad ng kanyang utang o atraso sa CPMPC.

PNCC Skyway Corp. vs. The Secretary of Labor and PNCC Skyway Corp. Employees Union

G.R. No. 213299, April 19, 2016

Pagtigil ng operasyon ng negosyo; 30-araw na abisong nasa kasulatan

MGA PANGYAYARI:

Noong Hulyo 17, 2007, ang Toll Regulatory Board, PNCC at CITRA ay pumasok sa kasunduan na ang Skyway O&M Corporation na ang bagong mamahala ng Skyway at hindi na ang PNCC Skyway Corporation. Ang 5 buwan na transisyon ay nakasaad mula sa kasunduan noong Desyembre 31, 2007 kung saang PSC pa ang nag papatakbo ng Skyway.

Ang PSC, noong Desyembre 28, 2007 ay nag labas ng liham ng terminasyon sa trabaho ng kanilang mga empleyado at nag sampa ng notice of closure sa DOLE at sinasabi na ito ay hihinto na sa operasyon ng Skyway, at ang serbisyo ng kanilang empleyado ay tatapusin na epektibo/mula January 31, 2008. Ang PSC ay nag bigay ng separation package sa kanilang empleado na katumbas ang 250% na buwanang sweldo kada isang tang taon sa serbisyo, gratuity pay na P50,000 kada empleado at iba pang benepisyo.

Sa parehong araw, ang PSC Employees Union (PSCEU) ay nag sampa ng Notice of Strike sa dahilang unfair labor practice na nag reresulta sa union busting at pagkaka sisante ng mga manggagawa. Ang DOLE Secretary ay nakialam na at ginampanan na ang jurisdiction sa pangyayari.

Dinimiss ng Secretary of Labor ang isyu sa Unfair Labor Practice at Union Busting at iba pang counter charges para sa illegal strike ngunit inutusan ang PSC na bayaran ang mga natanggal na empleado ng P30,000 bilang bayad sa pinsala dahil sa invalid dismissal. Napag desisyunan ng DOLE Secretary na kahit may wastong batayang panlegal para sa pag hihinto ng operasyon ng PSC, hindi nila sinunod ang 30-araw na abiso na kailangan bago tanggalin sa trabaho ang mga empleado. Napansin ng Secretary of Labor na kahit epektibo mula January 31, 2008 ang pagtatanggal ng mga epleado, inamin ng PSC na tumigil ito sa operasyon at pag asikaso sa Skyway noong ito ay ipinasa sa SOMCO noong December 31, 2007. Dahil dito, lumalabas na inayos ng PSC ang araw ng pagtatanggal ng empleado mula January 31, 2008 upang ipakita lamang na sumusunod ito sa isang buwang abiso.

ISYU:

Sumunod ba ang PSC sa-araw na abisong nasa kasulatan?

HATOL:

Oo. Ayon sa Art. 298 ng Labor Code, ang tatlong (3) kailangang tignan para malaman kung tama paraan ng pag tanggal ng isang empleado sa trabaho ay kung may (1) written notice sa mga empleado at sa DOLE mahigit isang buwan bago ang araw ng pagtatanggal sa trabaho; (b) ang pag tigil ng operasyon ay dapat totoo; at (c) ang sweldo o okabayaran sa mga empleado ay mahigit sa isang buwang sweldo o kalahati ng sweldo kada isang taon sa serbisyo, kung alin ang mas mataas.

Ayon sa pag amin ng parehong partido, napagalaman ng empleyado ng PSC at DOLE noong Desyembre 28, 2007 ang intension ng PSC itigil ang operasyon sa ika 31 ng Enero taong 2008, ang mga empleado ng PSC at and DOLE ay nalaman ang intensyong ito 34 na araw bago ang pag tigil sa operasyon ng PSC. Kahit na ipinasa ns PSC ang operasyon at ang pamamahala ng Skyway sa SPMCO at tumigil sa operasyon noong December 31, 2007, hindi ibig sabihin nito na ang empleado ng PSC ay agad na tanggal sa trabaho sa parehong araw. Ang mga empleado ay naabisuhanna kahit hindi na kailangan ang kanilang serbisyo, ang petsa na nagbibigay epektibo sa kanilang terminasyon ay sa January 31, 2008. It ay base sa dahilan na ang mga empleado ay binigyan pa ng sweldo kahit sila ay hindi na nagtatrabaho mula December 31, 2007 hanggang January 31, 2008. Desisyon at karapatan ng PSC bilang employer kung kukunin pa nito ang serbisyo ng kanyang empleado ng isang buwan pagkatapos ng petsa ng pag pasa sa SOMCO at ang pananatiling pag bayad ng kanilang sweldo at benepisyo sa kahit walang trabaho o serbisyo na ibinigay, na ang magsisigurado lamang na walang pagkakamali at unti unting pag bago ng pamamahala ng bagong operator, na kailangan pang alaming mabuti ang pagpapalakad ng negosyo. Dahil dito, ang PSC ay sumunod sa kinakailangan na 30 araw na abiso na nakasaad sa batas. Dapat na din ipawalang-bisa ang kabayaran para sa pinsala sa dahilang wala itong basehan.

**Echo 2000 Commercial Corp., Edward Enriquez,
Leonora Benedicto and Atty. Gina Wenceslao vs. Obrero
Filipino – Echo 2000 Chapter, Arlo Cortez and Dave
Somido**

G.R. No. 214092, January 11, 2016

Karapatan na ilipat ang mga empleado; Pananagutan ng mga opisyal ng korporasyon sa kasong illegal na pag-tanggal sa trabaho

MGA PANGYAYARI:

Ang Echo ay nag bibigay ng warehousing management at delivery services. Noong Mayo 2009, sila ay nakakuha ng impormasyon tungkol sa mga kulang na peso value mula dahil sa pag galaw ng produkto papunta at palabras ng kanilang warehouse. Pinaghinalaan ng Echo na nagsasabwatan ang iba sa kanilang empleado sa warehouse. Dahil kailangan na hindi dapat nakakasagabal sa operasyon ang imbestigasyon, ginamit ng Echo ang kanilang karapatan na mag re-assign ng mga empleado. Ang mga respondents ay isa sa mga apektado.

Ang General Manager ng Echo (Enriquez) ay nag isyu ng memorandum na nag sasaad ng paglipat ng mga respondents sa Delivery Section na nasa loob lamang ng warehouse ng Echo. Ang paglipat sakanila ay walang epekto sa posisyon, status o sweldo. Nag sulat si Somindo ng liham na nag sasaad ng kanyang pag tanggi na ma promote upang maging “Delivery Supervisor” na may obligasyon na: (a) maging delivery dispatcher ng naka planong deliveries sa araw na iyon; (b) siguraduhin na ang maagang pag lagay ng mga gamit sa delivery trucks para maiwasan ang huling pag padala; (c) manguna sa delivery teams para sa mga truck; (d) tignan kung gumagana ng mabuti at malinis ang kondisyon ng trucks; (e) asikasuhin ang mga problema ng account specialist sa kanilang outlet; at (f) pagtatawag pansin sa ibang warehouse personnel at pag paalam sa HR Department tungkol sa mga hindi pag pasok o huling pag pasok, hindi kumpletong pag suot ng uniporme, itsura, pag tanggi ng pagkuha ng delivery trips at iba pang problema na maaring makaapekto sa warehouse productivity.

Si Cortes din ay tumanggi sa promosyon na alok ng Echo at sinasabi na kuntento na siya sa kanyang trabaho bilang Forklift Operator.

Kahit tumanggi ang mga respondentssa pag tanggap ng pag palit sa posisyon, ipiniaalam parin ni Enrique ang pag babago ng assignments sa mga respondents bilang Delivery Supervisor/ Coordinator na may wastong trabaho at responsibilidad. Dahil sa hindi pag gawa ng mga respondents ng kanilang bagong gawain, sila ay binigyan ng memorandum kung saan kailangan nilang mag sulat ng dahilan sa hindi nila pag gawa ng kanilang mga bagong trabaho sa kanilang bagong posisyon. Ilan pang memoranda ang ibinigay sakanya ngunit sila ang tumangging tanggapin at sumunod sa utos. Sa isang memorandum, sinuspinde ng Echo ang respondents na walang kabayaran an sweldo nang limang araw dahil sa kanilang hindi pag sunod. Kasunod nito ay isa nanaman na memorandum sa respondents na nagpapaalam na sila ay tanggal na sa kanilang trabaho dahil sa kanilang pag tanggi na tanggapin ang memoranda at sa hindi pag gawa ng kanilang obligasyon bilang Delivery Coordinators

Nag sampa ang respondents ng kasong illegal termination ngunit ito ay dinimiss ng Labor Arbiter. Inirebersa ng NLRC ang desisyon ng Labor Arbiter at sinabing guilty ng unfair labor practice at illegal dismissal ang Echo.

ISYU:

Ang pag tanggi ba sa pag sunod ng mga respondent sa pag lipat sakanila ng management ay maaring sanhi upang sila ay tanggalin sa trabaho? May personal bang pananaguran ang mga corporate officers sa kasong tungkol sa illegal dismissal?

HATOL:

Upang makamit ang lehitimong interes ng negosyo, ang namamahala ay may karapatan upang ilipat o ilagay ang mga empleado sa isang opisina o lugar ng operasyon sa ibang lugar o opisina basta't hindi bababa ang posisyon ng empleado pag ito ay nilipat na o mabawasan ang kanyang sahod, benepisyo at iba pang pribilehiyo. Ang kasunduan na ito ay iba pag ang pinag uusapan ay promotion.

Ang isang empleyado ay pwedeng tanggihan ang promotion, ito ay parang regalo o premyo. Ang pagtanggap sa promotion ay isang tamang pag gamit ng karapatan. Ang karapatan na ito ay hindi kinikilala ng batas bilang isang

hindi pag sunod sa employer o insubordination. Ito ay hindi maaring basehan ng employer upang tanggalin ang empleado sa trabaho.

Dito, and Warehouse Checker at Forklift Operator ay isang rank-and-file employee. Ang responsibilidad ng Delivery Supervisor/Coordinator ay hindi mahahalintulad sa isang Warehouse Checker o Forklift Operator. Kahit walang nag bago sa sweldo na ibinigay sa respondents, ang pag lalagay sakanila sa posisyon na Delivery Supervisor/ Coordinator ay masasabing isang promotion. Ang mga respondents ay may karapatang tanggihan ito.

Sa usapin naman tungkol sa pananagutan ng mga opisyal ng Echo, ang korte ay nag deklarara base sa kasong Lambert Pawnbrokers and Jewelry Corporation v Binamira na ang employer-corporation, partnership or association or kahit ano mang organisasyon, at hindi ang mga opisyal nito ay maaring managot sa kasong illegal dismissal ng mge empleado o kahit ano mang maling gawain. Ito ay dahil ang korporasyon at isang juridical entity na may legal personality na hiwalay at iba sa mga taong kumikilos para dito. Sila ay may pananagutan lamang kung ang mga natiurang opisyal ng korporasyon ay kumilos ng may malisya o masamang balak o intensyon na masama.

Dito, hindi napatunayan ng mga respondents na si Enriquez, Benedicto at Atty. Wenceslao ay kumilos ng may masamang balak o intensyon. Dahil sa kakulangan ng ebidensya sa paratang ng respondents, hindi maaring managot ang mga opisyal ng korporasyon sa kanilang nagawa.

Security Bank Savings Corp. (Formerly Premiere Development Bank) vs. Charles Singson

G.R. No. 214230, February 10, 2016

Separation pay bilang isang sukat ng social justice

MGA PANGYAYARI:

Presondany ay naging empleado noong 1985 ng petitioner bilang isang mensahero hanggang siya ay ma promote bilang loans processor. Makalipas ang ilang taon, siya ay nagging Acting Branch Accountant at naging Acting Branch Manager. Noong 2008, siya ay nalagay sa Quezon Avenue Branch sa ilalim ng superbisyon ni Branch Manager Pinero bilang Customer Service Operations Head na may trabaho na taguin at bantayana ng mga checkbooks at iba pang forms ng bangko.

Nakatanggap ang respondent ng show-cause memorandum na nagbibintang sakanya sa pag labag ng bank's code of conduct sa maling paggamit ng ibat'-ibang checkbooks na nasa kanyang pangangalaga. Noong panahon ng pagsisiyasat, inamin ng respondent na hinayaan niya si Pinero na ilabas sa bangko ang mga nawawalang checkbooks at iba pang bank forms sa katwiran na si Pinero ay isaong senior officer na matagal nang nagtatrabaho sa bangko at may magandang reputasyon. Sinabi pa ng respondent na parte ito ng marketing strategy ni Pinero upang makakuha ng mas madami pang kliyente sa bangko. Dinagdag pa niya ang mga nawalang mga checkbooks ay naibalik na ni Pinero sakanya pagkatapos ng imbentaryo.

Habang nakabinbin ang imbestigasyon, ang respondent ay inilipat sa ibang branch kung saan isang memorandum nanaman ang inisyu kung saan nakasaad ang mga mali-maling repowering ng ibang returned checks at iba pang cash items. Makalipas ang isang buwan, inilipat nanaman ang respondent sa ibang branch. Dismayado sa palipat-lipat na branch ng respondent, siya ay nag resign ngunit ang kanyang resignation ay hindi tinanggap dahil sa desisyon ng SBSC na tanggalin ito sa kanyang trabaho dahil sa paulit-ulit na kapabayaang sa kanyang mga obligasyon sa trabaho.

Nag sampa ang respondent ng kasong illegal dismissal pero ito ay ibinisara ng Labor Arbiter sapagkat may sapat na rason ang employer upang siya ay tanggalin sa trabahp (gross and habitual neglect of duties), ngunit siya ay binigyan ng separation pay bilang tulong na pinansyal. Ang desisyon ng Labor Arbiter ay sinangayunan ng NLRC at Court of Appeals.

ISYU:

Tama ba ng pag bigay ng separation pay bilang tulong pinansyal kahit may sapat na rason upang tanggalin sa trabaho ang respondent?

HATOL:

Ang separation pay ay binibigay kapag ang sanhi ng pagkakatanggal sa trabaho ay hindi maiugnay sa kamalian na ginawa ng empleado at sa kaso ng illegal dismissal kung saan ang pagbabalik sa trabaho ng empleado ay hindi na maaari o possible. Ang isang empleado na natanggal dahil sa isang wastong dahilan at dahil sa sarili niyang gawain ay walang karapatan humingi ng separation pay. Ang mga pagkakamali ng mga empleado ay hindi dapat binibigyan ng benepisyo o pabuya sa ginawa nilang kamalian. Ngunit, kapag ang batas na ang nagsasabi na sa mga ilang pagkakataon, ang pag bigay ng separation pay o pinansyal na tulong sa isang empleadong legal na tinanggal sa trabaho ay maari bilang isang kasukatan ng social justice.

Ang pag bibigay ng separation pay sa isang natanggal na empleado ay binabatay sa dahilan ng kanyang pagkakatanggal. Dito, ang paulit-ulit na pag payag kay Pinero na dalahin ang checkbooks at bank forms sa labas ng bangko ay labag sa patakaran ng kumpanya. Ang pag tuklas na ito ay hindi itinanggi ng respondent noong appeal. Sinabi ng mga petitioners sa appeal na hindi maaring bigyan ng separation pay ang respondent sapagkat ang ginawa niya ay isang malubhang paglabag kung isinasaalang-alang ang kanyang gawain at obligasyon na masasabing hindi siya karapat-dapat sa separation pay base sa social justice. Base sa mga records, ang respondent ay ang custodian ng accountable bank forms sa branch na kanyang pinag tatabahuhan at binigyan ng obligasyon na sumunod sa monitoring procedure at disposition bilang isang security measure. Kahit totoo na ang hindi pag sunod sa mga proseso sa pag iwas sa kapahamakan ng bangko ay isang paglabag sa patakaran, ito ay maaring sumailalim sa bangko sa regulasyon ng kapahintulutan.

Ang mga bangko ay dapat magkaroon ng hindi lamang pangkaraniwang pag-iingat sa pag pagpatakbo ng negosyo ngunit katangi-tanging pang-iingat sa mga accounts at interes ng kanilang mga stakeholders. Ang negosyo sa pagbabangko ay lubos na sensitibo sa tungkulin ng katiwala sa kanyang kliyente at sa publiko, kaya ang mga sentral na mga sukat ay dapat na mahigpit na sundin. Nabigong gampanan ng respondent ang kanyang mga obligasyon kung saan nailigay niya sa panganib ang krediilidad ng bangko. Dahil sa mg pangyayari na ito, ang pag bayad sakanya ng separation pay batay sa social justice ay hindi tama.

South Cotabato Communications Corp and Gauvain J. Bazonan vs. Hon. Patricia Sto. Tomas, et al.

G.R. No. 217575 | June 15, 2016

Determinasyon ng relasyong maypagawa at manggagawa sa pag-gamit ng visitorial power ng DOLE

MGA PANGYAYARI:

Sa ilalim ng visitorial power ng ahensya, ang Kagawaran ng Paggawa at Empleyo (DOLE) ay nagsa-gawa ng isang Complaint Inspection sa DXCP Radio Station, na pagmamay-ari ng nag-petisyon ng kasong ito, ang South Cotabato Communications Corporation. Base sa nasabing inspeksyon, napag-alaman na mayroong pag-labag sa mga probisyon patungkol sa labor standards, tulad ng kakulangan sa pag-bayad ng buwis, 13th month pay at iba pang monetaryong benepisyo. Dahil rito, nagpalabas ang nasabing kagawaran ng Notice of Inspection Results na kung saan minamandohan nito ang naturang korporasyon at ang president nitong si Bazonan na gumawa ng nararapat na mga aksyon na magwawasto sa sitwasyon sa loob ng limang araw. Hindi nasunod ng korporasyon ang nasabing direktiba kung kaya nagpatawag ang DOLE ng isang summary investigation. Walang dumating na sinuman na representate ng korporasyon kahit pa nakatanggap ito ng abiso. Nagpatawag pa uli ang ahensya subalit ang abogado ng korporasyon, si Atty. Jacobo, ay hindi nakarating dahil sa mayroon itong ibang lakad. Ang sekretarya lamang ni Atty. Jacobo ang nakapunta at humingi ito ng panibagong iskedyul, subalit tinanggihan ang kanyang hiling ng hearing officer. Kalaunan, nagpalabas ng order ang Regional Director ng DOLE na nag-uutos na mag-bayad ang korporasyon sa mga nag-susubong na empleyado ng halagang P759,000 para sa mga kulang na sweldo, 13th month pay at iba pang benepisyo.

Inapela ng korporasyon ang nasabing order at iginigiit na nalabag daw nito ang kanilang karapatan sa 'due process'. Sinabi pa ng korporasyon na walang nasaad sa order na merong relasyong maypagawa at manggagawa sa gitna ng korporasyon at ng mga nagre-reklamo. Ayon sa kumpanya, kailangan ang relasyong ito upang masaklaw ng hurisdiksyon ng DOLE ang nirereklamong pag-labag.

ISYU:

Kailangan ba na desisyonan muna ng DOLE ang presensya ng relasyong maypagawa at manggagawa bago nito magamit ang kaniyang visitorial power?

HATOL:

Ang halaga ng due process ay ang pag-bigay ng oportunidad sa isang panig na marinig ito, o kaya, sa mga prosesong administratibo, an oportunidad na makapag-paliwanag ng panig o an oportunidad na pag-aralan muli ang desisyon na inaapela. Kung ang mga partido sa kaso ay nagkaroon ng oportunidad na marinig bago an pag-pataw ng desisyon, ang hinihingi ng due process ay sapat ng naibigay.

Dito, ang nag-petisyon ay nabigyan ng karampatang oportunidad na mag-presenta ng ebidensya sa Regional Director. Na-abisuhan sila ng ginanap na summary investigations noong Marso 3, 2004 at Abril 1, 2004, pero hindi sila dumating sa parehong pag-pupulong. Kung kaya, wala silang basehan para sabihin na meron pag-labag sa karapataan nila sa 'due process'.

Sa pag-gamit ng visitorial powers ng ahensya na nakapalaman sa Labor Code, ang DOLE ay may kakayanan na i-determina kung meron bang relasyong maypagawa at manggagawa sa gitna ng korporasyon at mga empleyado nito. Subalit, ang nasabing determinasyon ay pauna lamang, kaugnay at konektado sa primaryong mandato ng DOLE na ipasunod ang batas patungkol sa labor standards. Kung walang relasyong maypagawa at manggagawa, o kung ito ay naputol na, ang Sekretaryo ng DOLE ay walang hurisdiksiyon na i-determina kung merong paglabag sa batas at walang karapatan na utusan ang kumpanya na ituwid ang inirereklamong pag-labag.

Sa kasong ito, kinilala lamang ng Regional Director ang pagkakaroon ng paglabag sa batas ng labor standards na nakita noong inspection sa lugar ng DXCP. Walang kategorikal na determinasyon ang ginawa upang malaman ng tiyak kung meron bang relasyong maypagawa at manggagawa. Ibig sabihin, ipinilagay lamang ng Regional Director, at hindi ipinakita, ang pagkakaroon ng nasabing relasyon. Wala rin binanggit sa Order ng Regional Director at Secretary of Labor patungkol sa anuman na ebidensya na susuporta sa konklusyon na meron ngang relasyong maypagawa at manggagawa at nararapat ang mga ibinigay na monetaryong benepisyo sa mga empleyado.

Emilio Agcolicol, Jr. vs. Jerwin Casiño

G.R. No. 217732, June 15, 2016

Constructive dismissal sa pamamagitan ng preventive suspension

MGA PANGYAYARI:

Ang katugon na si Casiño ay kinuha ng nag-petisyon noong 2009 bilang Stock Custodian at Cook sa Kubong Sawali Restaurant. Nang napag-alaman na may nangyari na pagnanakaw ng mga gamit ng kumpanya, kung saan pinaghihinalaang kasabwat si Casino, isang kasong kriminal na qualified theft ang isinampa laban sa kanya at kanyang mga ka-employado noong Nobyembre 26, 2012 sa Office of the City Prosecutor ng Baguio City. Dagdag pa rito, siya at ang kanyang mga kasamahan ay sinuspendi din sa trabaho habang nagpapatuloy pa ang imbestigasyon. Ipinaalam kay Casiño ang kanyang suspension sa pamamagitan ng isang Memorandum Order, petsa Nobyembre 27, 2012 at epektibo nang Nobyembre 28, 2012, na nagmula sa Human Resource Manager ng restaurant.

Kalaunan, ang nabanggit na kasong kriminal ay naibasura dahil sa kawalan ng basehan.

Ayon kay Casiño, pagkaraan noon ay nakatanggap siya ng sulat na may petsang Enero 10, 2013, kung saan pinapapaliwanag siya kung bakit hindi dapat putulin ang kanyang serbisyo. Ang nasabing sulat ay malinaw na nakapangalan lamang kay Lomboy, pero iginigiit ni Casiño na ito ay tumutukoy sa kanya at nag-uutos na magbigay siya ng paliwanag. Nag-sampa si Casiño ng habla na illegal dismissal.

Ayon sa Labor Arbiter, si Casiño ay constructively dismissed at nararapat lamang na bigyan ng separation pay, backwages, at salary differential. Umapela ang kampanya ngunit pinanigan ng NLRC ang desisyon ng Labor Arbiter.

ISYU:

Mayroon bang constructive dismissal sa pamamagitan ng pag-pataw ng indefinite preventive suspension?

HATOL:

Ang isang empleyado ay masasabing constructively dismissed kapag mayroong mga gawain ang isang kumpanya na malinaw na nagpapakita ng kaniyang diskrimasyon, insensibilidad o galit na kung saan ang mga ito ay hindi na katanggap-tanggap sa empleyado na ang huli ay wala ng iba pang pagpipilian kundi ang iwan ang kanyang trabaho. Maraming sitwasyon kung saan ang isang empleyado ay intensyonal na inilalagay ng kanyang amo sa isang katayuan na mapwepwersa ang una na putulin ang kanyang ugnayan sa huli, at mag-resulta sa constructive dismissal. Ang isang halimbawa nito ay kung saan ang empleyado ay nasuspendi habang nagpapatuloy pa ang imbestigasyon at walang tiyak na panahon sa nasabing suspensyon.

Hindi lahat ng preventive suspension ay constructive dismissal. Maaring suspendihin ang isang empleyado kung ang patuloy na pagtrabaho nito ay maaaring mag-dulot ng seryoso at tiyak na banta sa buhay o gamit ng may-ari o kaya ng kanyang mga ka-trabahan. Ang tagal ng suspension ay hindi dapat lalagpas ng 30 araw.

Sa kasong ito, walang nagawang pag-tatanong kun tama nga ba ang pag-gawad ng prevention suspension ng may-ari. Ang isyu ngayon ay nasuspendi ang empleyado ng walang tiyak na tagal at kung ang nasabing suspension ay katumbas ng constructive dismissal.

Patungkol sa 30-araw na limitasyon sa tagal ng suspensyon ng isang empleyado, sinabi ng Korte na kapag lumagpas na dito at hindi pa rin ibinabalik sa trabaho ang manggawa o kaya ang suspensyon ay walang tiyak na tagal, ito ay masasabing constructive dismissal.

**Universal Robina Sugar Milling
Corp. vs. Elmer Ablay, et al.**
G.R. No. 218172, March 16, 2016

Pagpabalik sa trabaho, pero walang karampatang backwages

MGA PANGYAYARI:

Noong 1997, nag-sampa ang union ng reklamo sa DOLE laban sa nag-petisyon patungkol sa hindi pagsunod daw ng huli sa Wage Order No. 3 na ipinalabas ng Regional Tripartite Wage and Productivity Board. Pagkaraan ang mga nararapat na proseso, napag-alaman ng DOLE na may pananagutan ang kumpanya sa mga miyembro ng union sa halagang P210,000. Nag-palabas ang DOLE ng writ of execution, kung kaya ang DOLE sheriff ay nag-punta sa lugar ng kumpanya upang ipatupad ang desisyon ng ahensya, pero hindi siya pinayagan ng mga nag-petisyon dahil daw meron pa silang hindi nareresolbahan na apela sa DOLE. Pagkaraan ng dalawang buwan, bumalik ang DOLE sheriff at hiningi ang tulong ng mga opisyal ng union, kasama na ang mga katugon sa kasong ito.

Pinaldahan ang mga empleyado na asama sa insidente ng Notice of Offense, kung saan inuutusan sila na mag-paliwanag sa pamamagitan ng isang sulat kung bakit hindi dapat sila patawanan ng disciplinary action. Nagkaroon din ng imbestigasyong administratibo kung saan inakusahan ang mga tumulong ng pagnanakaw ng ari-arian ng kumpanya, maling pag-bigay ng gamit ng kumpanya sa ibang tao, pag-gamit ng ari-arian ng kumpanya sa paraang hindi awtorisado, walang awtorisasyon na operasyon ng kagamitan ng kumpanya, at serious misconduct during official working hours.

Napatunayan na nagkasala ang mga empleyado at sila ay binigyan ng notice of dismissal. Nagsampa silang kaso ng illegal dismissal.

Walang nakitang illegal dismissal ang Labor Arbiter pero pinag-desisyunan nito na igawad sa mga empleyado ang mga sahod na hindi pa nababayaran. Pinagtibay ito ng NLRC ngunit may ginawang pagbabago sa monetary award. Iniakyat ang kaso sa Court of Appeals na nag-sabi na merong illegal dismissal at nag-utos sa kumpanya na bayaran ang mga empleyado ng backwages at iba pang benepisyo.

ISYU:

Ilegal ba ang pagkakatanggal ng mga empleyado dahil sapat na sana ang suspensyon lang sa mga ito?

HATOL:

Ang misconduct na maaaring maging dahilan ng pag-tagal sa isang empleyado ay hindi tama o maling mga gawa. Ito ay mga pag-labag sa ilang mga itinatag at malinaw na mga alituntunin, isang gawain na ipinagbabawal, pagpapabaya sa trabaho, sadya at nangangahulugan ng isang masamang intension at hindi lamang pagkakamali sa paghusga. Upang maging basehan ito ng pagkakatanggal sa trabaho, ang mga elementong ito ay dapat naroroon sa isang kaso: (a) ang misconduct ay seryoso; (b) may koneksyon ito sa trabaho ng isang empleyado na nagpapakita nahindi na siya angkop na magtrabaho pa para sa kumpanya; at (c) nagawa ito ng mayroong mali o masamang layunin.

Sa kasong ito, ang nagawang misconduct ng mga empleyado ng tulungan nila ang Sheriff upang kunin ang forklift ng kumpanya at ideposito ito sa munisipyo ay walang awtorisasyon at pahintulot ng kumpanya o alin man sa mga opisyal nito. Ngunit, ang mga empleyado ay walang intension na makinabang o ano mang masamang layunin sa kanilang ginawa. Ang kanilang naging kilos ay bunsod ng kanilang paniniwala, bagamat mali, na tumutulong lamang sila para mapatupad ang isang paborableng desisyon ng gobyerno na maibigay sa kanila ang anumang nauukol sa kanila bilang karapatan, at ito ay ang balanse sa mga hindi pa nababayaran na mga benepisyo. Dahil dito, ang kumpanya ay maaaring patawan ang mga empleyado ng karampatang parusa, pero hindi ang tanggalin sila. Suspensyon ay nararapat na.

An mga ilegal na natanggal na mga empleyado ay maaaring ibalik sa trabaho (o bigyan ng separation pay, kung ang pagbalik sa kanila sa trabaho ay hindi na maaari) at gawaran ng kanilang full backwages. Subalit, sa ilang kaso, mayroon mga eksepsyon kung saan pwedeng ibalik lamang sa trabaho ang isang natanggal na empleyado ngunit hindi siya gagawaran ng backwages dahil: (a) ang pagkakatanggal sa kanila ay isang malupit na penalidad, at (b) ang kumpanya ay tinanggal siya ayon sa malinaw at tapat na paniniwala na mayroon siyang karapatan sibakin sa pwesto ang empleyado. Dahil sa ang kumpanya ay mayroong sapat na dahilan para disiplina hin ang mga empleyado sa kasong ito at dahil isang malinaw at angkop na proseso ang ginawa ukol ditto, ang pag-gawad ng backwages ay hindi nararapat, bagkos dapat lamang na ibalik sa trabaho ang mga empleyado.

Century Properties, Inc. vs. Edwin Babiano and Emma Concepcion

G.R. No. 220978. July 5, 2016

Bisa ng isang kontrata na nagpapahintulot na hayaan na lamang ang hindi pagkolekta sa nararapat na komisyon ng empleyado

MGA PANGYAYARI:

Si Babiano ay kinuha ng Century Properties Inc. (CPI) bilang Director of Sales, at kalaunan, bilang Bise President eng Sales. Maliban sa mga economic terms, ang kanyang kontrata sa kumpanya ay naglalaman din ng mga confidentiality at non-compete clause na pumupigil sa kanya na sabihin ang mga kumpidensyal na impormasyon ng kampanya, at ang mag-trabaho sa mga kakompetensya ng CPI habang siya ay empleyado nito at pakaraan ng isang taon simula ng araw ng kanyang pagbibitiw o kaya pagkakatanggal. Kung susuwayin ni Babiano ang naturang mga kondisyon, ang kanyang sahod, komisyon at iba pang insentibo ay hindi na makokolekta pa.

Nang makatanggap ang kumpanya ng impormasyon na si Bobiano ay nag-bigay sa kalabang kompanya ng importasyon patungkol sa marketing strategy ng CPI, nagpakalat ng maling impormasyon patungkol sa CPI at mga proyekto nito, hinikayat ang ilang mga empleyado ng CPI na lumipat sa kakompetensyang kumpanya, at lumiban sa trabaho ng limang araw na walang paalaman, pinadalhan ng CPI si Babiano ng isang abiso na nag-uutos sa kanya na magpaliwanag kung bakit hindi siya dapat sampahan ng disloyalty, conflict of interest at breach of trust and confidence. Subalit, imbes na sagutin ang nasabing abiso, nag-bitiw sa pwesto si Babiano at ibinunyag na tinaggap niya ang pwesto na Bise Presidente ng First Global, isang kakompetensya ng CPI.

Pakalaon, nagpalabas ang CPI ng Notice of Termination para sa: (a) pagliban ng empleyado ng walang pahintulot; (b) paglabag ng empleyado sa confidentiality and non-compete clause ng kontrata dahil sa kanyang ginawang pag-sali sa kakompetensyang kumpanya habang nag-tratrabaho sa CPI at pagbigay ng mga impormasyon ng marketing strategies ng CPI sa naturang kalabang kumpanya; at (c) paghimok sa mga empleyado ng kumpanya na lumipat sa isang kakompetensya.

ISYU:

May pananagutan pa ba ang CPI sa hindi pa nababayaranang mga komisyon ni Babiano?

HATOL:

Ayon sa Article 1370 ng Civil Code, kapag ang kontrata ay malinaw at walang duda ukol sa intension ng mga partido na pumasok sa nasabing kontrata, ang literal na kahulugan nito ang siyang mananaig. Dito, ang isang bahagi ng kontrata nina Babiano at CPI ay malinaw na nagsasabi na si Babiano ay hindi maaaring magtrabaho, ano man na posisyon o kapasidad, sa kahit sinong tao na mayroong negosyo na kakompetensya ng CPI habang siya ay nagtrabaho sa nasabing kumpanya at sa loob ng isang taon mula sa araw ng kanyang pagbitiw o pagkakatalasik. Malinaw rin na sinasabi sa kontrata na kung sakali na hindi sundin ni Babiano ang kontrata, ang kanyang mga komisyon at insentibo ay hindi na ibibigay pa sa kanya. Dahil dito, malinaw na intensyon ng dalawang panig na gawing epektibo ang naturang kondisyon sa panahon na mayroon silang relasyong maypagawa at manggagawa. Ang pagbigyan na lumipat kaagad si Babiano sa kalabang kumpanya sa panahon na siya ay nagtrabaho sa kumpanya at pakalipas lamang ng maikling panahon na ito ay umalis sa CPI ay maaaring magdulot upang mabulgar ang mga trade secrets ng huli. Rasonable at nararapat lamang na magkasundo ang CPI at si Babiano sa nabanggit na kondisyon para mabigyan ng makatarungang proteksyon ang kumpanya. Walang duda na ang mga obligasyon mula sa isang kontrata, kasama na ang kontrata sa trabaho, ay mayroong puwersa na kahalintulad sa batas sa pagitan ng mga partidong pumasok sa kontrata at dapat nila itong sundin sa abot ng kanilang makakaya. Kaugnay nito, ang bawat partido ay saklaw ng ano mang stipulasyon o kondisyon na napagkasunduan, basta ang mga naturang stipulasyon o kondisyon ay hindi labag sa batas, moralidad, pampublikong kaayusan o pampublikong polisiya.

**SONEDCO Workers Free Labor Union (SWOFLU), et al.
vs. Universal Robina Corp., Sugar Division-Southern
Negros Development Corp (SONEDCO)**

G.R. No. 220383, October 5, 2016

***Pagtanggi na makipagkasundo sa union at pagpigil sa bargaining power
nito ay isang unfair labor practice***

MGA PANGYAYARI:

Ang Philippine Agricultural Commercial and Industrial Workers Union (PACIWU-TUCP), ang eksklusibong representante ng mga maralitang manggagawa ng kumpanya, ay pumasok sa isang Collective Bargaining Agreement (CBA) na itinakdang maging epektibo sa panahon Enero 1, 2002 hanggang Disyembre 31, 2006. Ilang araw ang nakalipas nang mapirmahan ang 2002 Collective Bargaining Agreement, isang certification election ang ginawa at ang SONEDCO Workers Free Labor Union ang nanalo, na siyang pumalit sa PACIWU-TUCP bilang representante.

Subalit, ang kumpanya ay patulay na tumanggi na makipag-negosasyon sa SONEDCO para sa isang bagong collective bargaining agreement, sa kabila ng ilang beses na pakiusap ng SONEDCO. Ayon sa kumpanya, pumirma na sila sa 2002 Collective Bargaining Agreement, kasama ng dating representante ng manggagawa, ang PACIWU-TUCP.

Nang mawalan na ng bisa ang CBA noong 2006 at walang bagong CBA na napagkasunduan, pinahiwatig ng kumpanya mga manggagawa na bibigyan sila ng P16 dagdag sahod, pero kailangan nilang pumirma sa isang waiver na nagsasabi na kung mayroon man bagong CBA, ang nasabing dokumento ay magiging epektibo lamang simula Enero 1, 2008. Ang ilang miyembro ng union ay tumangging pumirma sa waiver at hindi nakatanggap ng benepisyo. Nang 2008, may panibagong dagdag sahod ang ibinigay sa mga empleyado na pumirma sa waiver na nagsasabi na kung mayroon mang bagong CBA, magiging epektibo lamang ito simula Enero 1, 2009. Muli, may ibang mga miyembro na hindi pumirma at hindi nakatanggap ng dagdag sahod.

Nang Agosto 20, 2008, may isinigawa na certification election at ang SONEDCO muli ang nanalo bilang eksklusibong representante ng mga

maralitang manggagawa. Nagsimula itong makipag-negosasyon patungkol sa isang bagong CBA, na magiging epektibo sa panahon na Enero 1, 2009 hanggang Disyembre 31, 2013.

Samantala, ang iyang miyembro ng union na tumanggi na pumirma ng waiver nooong 2007 at 2008 ay nag-sampa ng reklamo na unfair labor practice laban sa kumpanya. Iginigiit nila na ang pagiging kondisyon ng pag-pirma ng waiver para matanggap ang dagdag sahod ay pag-labag sa kanilang karapatan, tulad ng right to self-organization, collective bargaining, concerted action.

ISYU:

Mayroon bang unfair labor practice na nagawa ang SONEDCO?

HATOL:

May pagkakasala ang SONEDCO. Mayroong unfair labor practice hindi lamang kapag ang kumpanya ay nakikialam sa karapatan ng mga manggagawa na mag-organisa, kundi kapag mayroong pag-labag sa obligasyon nito na makipag-negosasyon ayon sa Labor Code.

Base sa Article 263 ng Labor Code: "The duty to bargain collectively means the performance of a mutual obligation to meet and convene promptly and expeditiously in good faith for the purpose of negotiating an agreement with respect to wages, hours of work and all other terms and conditions of employment including proposals for adjusting any grievances or questions arising under such agreement and executing a contract incorporating such agreements if requested by either party but such duty does not compel any party to agree to a proposal or to make any concession."

Dito, ilang beses na tinanggihan ng kumpanya na makipag-usap at makipag-negosasyon sa SONEDCO, an eksklusibong representante ng maralitang empleyado. Ang kanilang dahilan na mayroon ng 2002 CBA at ang pagkakaroon ng kaso patungkol sa representasyon ng mga manggagawa ay hindi katanggap-tanggap. Sa isang naunang kaso, ang sabi ng Korte na ang isang CBA ay hindi maaaring masabi na permanente para iwasan ang pagsimula ng negosasyon sa isa pang union. Subalit, upang hindi naman maagaw sa mga empleyado ang mga benepisyo na nakapaloob na sa CBA, ito ay kikilalanin pa

rin at magkakaroon ng temporaryong bisa, ngunit nakadepende ito sa resulta ng gagawin certification election. Ang SONEDCO, bilang union na nanalo sa certification election, ay may karapatan na magsimula ng panibang negosasyon sa kumpanya kahit pa epektibo pa ang 2002 CBA.

Ang mga nakasulat pa ssa waiver ay isang malinaw na pagpapakita na nais ng kumpanya na limitahan ang kapangyarihan ng union na makipag-negosasyon. Sa pagsaad na ang CBA ay magiging epektibo isang taon matapos pumirma ng 2008 waiver, nilimitahan na ng kumpanya ang panahon kung kailan maaaring maging epektibo ang CBA. Sa ibang pananalita, hiningi ng kumpanya sa mga empleyado na baliwalain na ang anuman na benepisyong maaari nilang matanggap sa CBA kapalit ng benepisyo na ibinibigay ng kumpanya.

Ang **SALIGAN Batas Paggawa** ay regular na inilalathala ng Sentro ng Alternatibong Lingap Panlegal (SALIGAN) sa tulong ng **Katholische Zentralstelle für Entwicklungshilfe e.V.** para sa patuloy na kapakinabangan at patuloy ng mga manggagawa ukol sa kanilang karapatan. Tuwing ika-limang taon.

Para sa karagdagang kopya, anumang mungkahi, puna o tanong sa iba pang programa ng SALIGAN, makipag-ugnayan sa:

Sentro ng Alternatibong Lingap Panlegal (SALIGAN)
G/F Hoffner Buidling, Social Development Complex
Ateneo de Manila University, Loyola Heights, Quezon City
1108 Philippines
Telefax: (632) 4266124
Email: saligan@saligan.org

Nagsulat:

Froilan P. Bayo

Nagsalin sa Wikang Tagalog

SALIGAN Bicol 2017 Interns

Paul John F. Barrosa
Marie Antonette B. Eduardo
Whynnah Khrysteen O. Hidalgo
Lalaine P. Lagdaan
Maree Louise Bianca R. Bajamzende
Raisa R. Rodriguez
Bernard Joseph V. Importante

Namatnugot

Aubrey Albo-Perez
Juan Karlo Silva
Levy Ang
Shyla Joy Dumalasa

SALIGAN

Sentro ng Alternatibong Lingap Panlegal

Main Office

G/F Hoffner Building
Social Development Complex
Ateneo de Manila University
1108 Loyola Heights Quezon City
Tel.: (02) 426-6001 local 4858 to 60 and (02) 426-5690
Telefax: (02) 4266124
E-mail: saligan@saligan.org
<http://www.saligan.org>

Bicol Branch

Door 11, Doña Elena Apartment
J. Miranda Avenue
Naga City
Telephone: 0998 583 6900
E-mail: saliganbicol@saligan.org

Mindanao Branch

Door 1, 422 Champaca Street,
Juna Subdivision, Matina, Davao
Telefax: (82) 298-4161
E-mail: saliganmindanaw@saligan.org



SALIGAN

SENTRO NG ALTERNATIBONG LINGAP PANLEGAL