

Unang Bahagi

1. Ano ang Republic Act 10361?

Ang *Republic Act 10361* o Batas Kasambahay ay ang batas na nangangalaga sa kapakanan ng mga “*Domestic Workers*”.

2. Kailan ito nilagdaan bilang batas?

Ito ay nilagdaan noong ika-18 ng Enero 2013 ni Pangulong Benigno S. Aquino III.

3. Kailan ipatutupad ang batas?

Ang batas ay ipatutupad pagkatapos ng labinlimang (15) araw na ito ay mailathala sa dalawang (2) pahayagan na may pangkalahatang sirkulasyon.

Para sa epiktibong pagpapatupad, nakasaad sa RA 10361 na magpapanukala ng *Implementing Rules and Regulations (IRR)* sa loob ng siyamnapung araw (90) pagkatapos na ang batas ay maging epiktibo. Ang IRR ay magiging epiktibo labinglimang (15) araw pagkatapos na ito ay opisyal na maipalabas.

4. Ano ang kahalagahan ng pagpasa ng batas?

Ito ay isang panlipunang batas na kumikilala sa unang pagkakataon, na ang mga kasambahay ay kahalintulad na ng mga nasa pormal na sektor. Ito rin ay nagbibigay ng lakas, paggalang, pagpapaunlad ng mga karapatan at kapakanan ng mga kasambahay.

5. Gaano katagal ang iginugol ng Kongreso para maipasa ang batas?

Ang *Kasambahay Law or Magna Carta for Domestic Workers* ay naipasa ng Kongreso pagkatapos ng labinganim (16) na taon.

Ang huling batas na naipasa sa Kongreso ay nuong 1993 o nitong nakaraang labingsiyam (19) na taon at ito ay ang *Republic Act No. 7655*, o *An Act Increasing the Minimum Wage of Househelpers*.

6. Sa ilalim ng kasalukuyang administrasyon, anong hakbang ang ginawa para madalian ang pagpasa ng batas?

Sa unang SONA ng Pangulo nuong 2010, binigyan niya ng pansin ang kapakanan ng mga kasambahay. Naghain ng mga panukalang batas sa Kongreso na nagbigay daan upang mapagtibay ang *Senate Bill No. 78* nuong 2011 at ang *House Bill No. 6144* nuong 2012. Dalawang (2) taon ang iginugol bago ang panukalang-batas ay maipasa sa Kongreso sa pamumuno nina Senator Jinggoy Ejercito Estrada at Representative Emil L. Ong. Ang Batas Kasambahay ay matatawag din na “*Estrada-Ong Law*”.

7. Ano ang mga pagsulong na ginawa ng *International Labour Organization* upang makatulong sa madaliang pagpasa ng batas?

Nuong June 2011, and *ILO Convention No. 189* o ang *Decent Work for Domestic Workers Convention* ay pinagtibay nuong *International Labour Conference* na nagbigay daan para sa madaliang pagpasa ng batas.

Ang Republika ng Pilipinas ang namuno sa dalawang (2) taong pagpupulong para sa *Convention and Recommendation sa Conference Committee on Domestic Work*.

8. Pinagtibay ba ng Pilipinas ang *Convention*? Kung oo, kailan?

Oo. Pinagtibay ni Pangulong Benigno S. Aquino ang *Convention* nuong ika-18 ng Mayo 2012 at sinang-ayunan ng Senado nuong ika-6 ng Agosto 2012.

9. Ano ang epekto ng pinagtibay na *Convention* sa Pilipinas?

Ang pinagtibay na *Convention* ay lumikha ng legal na oligasyon para sa Pilipinas upang bigyang diin ang mga alituntuning nakapaloob sa *Convention*, kasama na ang batas pati ang gawa.

10. Kailan magkakabisa ang pinagtibay na *Convention*?

Ang *Convention* ay magkakabisa sa Ika-5 ng Setyembre 2013, makaraan ang isang (1) taon na mai-deposito ang *Philippine instrument of ratification* sa ILO nuong ika-5 ng Setyembre 2012.

11. Ano ang dagdag na kahalagahan ng *Kasambahay Law* alinsunod sa kinakailangang pagtalima sa *ILO Convention 189*?

Ang Batas Kasambahay ay isang patunay na pagsunod sa *ILO Convention No. 189*.

12. Ilang kasambahay ang makikinabang sa nasabing batas?

1.9 million ang makikinabang sa nasabing batas.

IKALAWANG BAHAGI

1. Sino ang mga kasambahay na saklaw ng batas?

Lahat ng kasambahay na nagtatrabaho ng mga pantahanang gawain katulad ng mga sumusunod:

- Karaniwang kasambahay (maglinis, magluto, maglaba, magalaga ng bata at matanda, mamalantsa, magayos ng hapag-kainan);
- Yaya;
- Kusinera/kusinero;
- Hardinero;
- Labandera;
- Kasambahay na bata na may edad na labing-lima (15) hanggang labing-walong (18) taong gulang; at
- Sinomang may kinalaman sa gawaing bahay na regular at palagiang nyang hanapbuhay.

2. Sino ang hindi saklaw?

Ang hindi saklaw ng Batas Kasambahay ay ang mga sumusunod:

- Kasambahay na isinu-supply ng mga *Service providers*;
- Mga tsuper ng isang pamilya;
- Mga batang nasa *foster family arrangement*; at
- Sinomang may kinalaman sa gawaing bahay ngunit panaka-naka at paminsan-minsan.

3. Sino ang mga bata na nasa ilalim ng *foster family arrangement*?

Ang mga nakikitira sa isang pamilya na may pagkakataong makapag-aral at binibigyan rin ng panggastos sa kanyang pag-aaral, halimbawa: baon, pamasaha, at gastos sa *projects at school activities*.

4. Magbigay ng halimbawa kung sinu-sino ang mga taong gumagawa ng paminsan-minsan at panaka-nakang trabaho?

- Dyanetres na nagtatrabaho bilang labandera pag araw ng pahinga;
- Manggagawa sa konstraksyon na nagtatrabaho bilang isang hardinero; at
- Nars sa ospital o mag-aaral na nagtatrabaho bilang tagapag-alaga ng bata.

5. Ano ang wastong edad para mamasukan bilang isang kasambahay?

Labinglimang (15) taong gulang pataas.

6. Anong mga kondisyon ang nararapat upang makapagtrabaho bilang kasambahay ang mga batang may edad labinglima (15) at wala pang labingwalong (18) taong gulang?

- Hindi sila dapat magtrabaho ng higit sa walong (8) oras sa isang araw at hindi rin higit ng apatnapung (40) oras sa loob ng isang linggo;
- Hindi sila dapat magtrabaho sa pagitan ng ika-sampung (10) ng gabi at ika-anim (6) ng umaga ng susunod na araw;
- Hindi sila dapat magtrabaho sa mga mapanganib na gawain; at
- Dapat silang bigyan ng pagkakataon na magkapag-aral at kasanayan.

7. Sino ang *employer* ng kasambahay?

Ang *amo* na pinaglilingkuran ng isang kasambahay.

8. Sino ang mga taong maituturing na kapamilya na dapat paglilingkuran ng kasambahay?

Mga magulang at anak ng *employer* o iba pang nakatira sa bahay na pinaglilingkuran ng kasambahay.

9. Paano ang pagpili at pag-upa ng isang *employer* sa isang kasambahay?

Ang isang *employer* ay maaaring direktang pumili at umupa ng isang kasambahay. Maaari din syang gumamit ng isang *recruitment agency* (PEA) na rehistrado sa DOLE.

10. Sino ang magbabayad ng gastos sa pagkuha ng kasambahay?

Ang *employer* ang dapat magbayad ng gastos at hindi singilin ang gastos sa paghahanap, pangangalap o *finder's fee* sa kasambahay.

11. Sino ang magbabayad ng pamasaha ng kasambahay o gastos sa *deployment*?

Ang *employer* ang dapat magbayad o gumastos sa pamasaha, pagkain, komunikasyon na may kinalaman sa paglipat ng kasambahay mula sa kanyang tahanan hanggang sa bahay ng kaniyang *employer*.

12. Kailan maaaring maibalik sa employer ang kanyang ginastos sa *deployment*?

Kapag iniwan ng kasambahay ang kanyang *employer* sa loob ng anim (6) na buwan nang walang sapat na dahilan.

13. Ano ang mga dokumentong pwedeng hingin ng *employer* bago piliin sa trabaho ang isang kasambahay?

- a) *Medical certificate* o *health certificate* mula sa *health officer* ng lokal na pamahalan;
- b) *Barangay at police clearance*
- c) *NBI clearance*; at
- d) *Duly authenticated birth certificate* o kung wala, *voter's identification card*, baptismal record, o pasaporte na makapagpapatunay ng edad ng kasambahay.

14. Kung ang pagpili sa kasambahay ay idinaan sa isang *recruitment agency*, kailangan ba ang mga nasabing dokumento?

Oo.

15. Sino ang magbabayad sa gastos ng pagkuha sa nasabing mga dokumento?

Ang *employer*, kung siya ang direktang pumili o ang *recruitment agency*.

16. Kailangan bang dumaan sa pagsasanay at sertipikahan ng TESDA ang kasambahay bago ito makapagtrabaho?

Hindi, ngunit hinihikayat ang kasambahay na sumailalim sa *competency assessment* ng TESDA upang siya ay mabigyan ng kaukulang sertipikasyon ng kanyang kaalaman at kasanayan.

17. Kinakailangan ba ang kasulatan bago magsimula ng trabaho ang isang kasambahay?

Oo, kinakailangan ang kontrata sa pagitan ng *employer* at kasambahay na nakasulat sa salitang mauunawaan ng magkabilang panig.

18. Anu-ano ang nilalaman ng kontrata?

Ang mga nakasaad sa kontrata ay ang sumusunod:

- a) Mga obligasyon at responsibilidad ng kasambahay;
- b) Panahon at tagal ng pag-upa o empleyo;
- c) Sweldo;
- d) Mga kaltas sa sweldo na pinahihintulutan ng batas;
- e) Oras ng trabaho at dagdag na sahod kung lumampas sa takdang oras ang trabaho;
- f) Araw ng pahinga at pinapayagang pagliban sa trabaho;
- g) *Board and lodging* at atensyong medikal;
- h) Kasunduan sa mga ginastos sa pagpili at pag-upa;
- i) Kasunduan sa mga pagkakautang;
- j) Pagtatapos ng trabaho/ terminasyon ng empleyo; at
- k) Iba pang kasunduan ng magkabilang partido.

19. Dapat bang i-rehistro ng *employer* ang kasambahay? Kung oo, saan?

Oo. Dapat i-rehistro ng *employer* ang kasambahay sa *Registry of Domestic Workers* sa may barangay kung saan nakatira ang kanyang *employer*. Ang *Department of Internal and Local Government (DILG)*, sa tulong ng *Department of Labor and Employment (DOLE)*, ay magsasagawa ng sistema ng pagrerehistro.

20. Anu-ano ang mga benepisyo ng kasambahay?

Ang mga sumusunod ay mga benepisyo ng kasambahay:

- a) Buwanang sweldo na di bababa sa *minimum wage*;
- b) 5 araw na taunang *service incentive leave* na may bayad;
- c) *13th month pay*;
- d) Mga benepisyo sa SSS;
- e) Mga benepisyo sa PhilHealth;
- f) Mga benepisyo sa Pag-IBIG;
- g) Arawang oras na pahinga (kabuuang 8 oras); at
- h) Lingguhang pahinga na 24 oras (tuloy tuloy).

21. Ano ang iba pang karapatan at pribilehiyo ng kasambahay?

Ang mga sumusunod ay mga karapatan at pribilehiyo ng kasambahay:

- a) Maayos at patas na pakikitungo;
- b) *Board at lodging* at atensyong medical;
- c) Karapatan sa *privacy*;

- d) Access sa mga pasilidad pang komunikasyon;
- e) Oportunidad sa edukasyon at pagsasanay;
- f) Karapatang magkaroon ng kopya ng kontrata;
- g) Karapatang makakuha ng *Certificate of Employment*; at
- h) Kalayaang ng pag-gastos sa sweldo ng walang pag-hadlang ng *employer*.

22. Magkano ang buwanang minimum na sahod ng kasambahay?

Para sa mga sumusunod na lugar, ang minimum na sahod ay ang sumusunod:

- a) *National Capital Region* - Php2,500.00;
- b) *Cities and 1st class communities* - Php2,000.00;
(tingnan ang listahan ng *1st class municipalities*)
- c) *Other municipalities* - Php1,500.00.

23. Kailan at paano susuriin ang *minimum wage* ng kasambahay?

Pagkaraan ng isang (1) taon mula ng maging epektibo ang batas, ang *Regional Tripartite Wages and Productivity Board* (RTWPB) ay pagaaralang muli ang antas ng *minimum wage* ng kasambahay.

Ang *Board* ay makikipagugnayan sa TESDA sa pagaral at pagsusuri ng pasweldo ng kasambahay base sa antas ng kaalaman at kakayahan, alinsunod sa pag-aangat sa propesyon ng sektor ng kasambahay.

24. Kailan maaaring maging miyembro ng SSS, PhilHealth at Pag-IBIG ang kasambahay?

Pagkalipas ng isang buwan simula nang mag-umpisang magtrabaho at kumpleto ang kasambahay ng kinakailangang mga dokumento sa pagrerehistro.

25. Sino ang magbabayad ng *premium contribution* para sa SSS, PhilHealth at Pag-IBIG ng kasambahay?

Ang *employer* ang magbabayad ng kabuuan ng *premium contributions* kung ang kasambahay ay sumasahod ng mababa sa Php5,000.00.

Maghahati (*proportionate sharing*) sa bayad ng premium contributions and employer at kasambahay kung sya ay sumusweldo ng Php5,000.00 o higit pa.

26. Sa paanong paraan at kailan dapat bayaran ang sahod ng kasambahay?

Siya ay dapat bayaran ng pera (*cash*), isang (1) beses kada buwan.

27. Ang *employer* ba ay maaaring magbayad kahit sa anong paraan maliban sa pera (*cash*)?

Hindi. Ang pagbabayad ng sahod sa pamamagitan ng bale, pagsasanla, kupon, token, tiket, *chit* o ano mang uri maliban sa pera (*cash*) ay ipinagbabawal.

28. Ang *employer* ba ay obligadong magbigay ng *pay slip* sa oras na siya ay magbabayad ng suweldo ng kasambahay?

Oo. Sa tuwing araw ng sahod, ang *employer* ay dapat magbigay ng kopya ng *pay slip* sa kanyang kasambahay na nakalagay ang halaga na dapat bayaran at mga kaltas sa sahod, kung mayroon man. Ang DOLE ay magpapalabas ng sample *pay slip* na pagtutularan.

29. Gaano katagal dapat itago ang mga kopya ng *pay slip*?

Tatlong taon mula sa araw na ito ay naibigay.

30. Kailan maaaring makinabang ang kasambahay sa 5 araw na taunang *service incentive leave*?

Makalipas ang isang (1) taon na pagtrabaho.

31. Ano ang mangyayari sa taunang *service incentive leave* kung ito ay hindi nagamit?

Ang benepisyo at di na magagamit at di rin makakasingil ng katumbas ng halaga nito.

32. Paano ang pag-compute ng 13th month pay at kailan ito ibinibigay?

Ito ay katumbas ng kabuoang sweldo na kinita ng kasambahay sa loob ng isang taon na hahatiin sa 12 buwan.

Ang 13th month pay ay dapat bayaran sa Disyembre 24 o mas maaga pa sa petsang ito.

33. Sino ang nagpapasiya ng linguhang araw ng pahinga ng kasambahay?

Ang *employer* at kasambahay ay maaaring magkasundo kung kailan itatakda ang linguhang araw ng pahinga.

34. Sa anong kadahilanan dapat isa-alang alang ng *employer* ang pagpili ng araw ng pahinga ng kasambahay?

Ang *employer* ay dapat isa alang-alang ang piniling araw ng pahinga ng kasambahay batay sa kadahilananang may kinalaman sa kanyang relihiyon.

35. May nakasaad bang probisyon sa batas na nagbibigay proteksyon sa mga *employer*?

Oo. Nakapaloob ito sa mga sumusunod:

- a. Pagbabawal laban sa mga impormasyong sensitibo na may kinalaman sa kanyang *employer*;
- b. Paghingi ng *pre-employment documents* bago magsimula sa trabaho ang kasambahay;
- c. Di pagbabayad ng 15 araw na sweldo ng kasambahay kung sya ay umalis ng walang sapat na dahilan; at
- d. Pagtanggap ng kasambahay sa trabaho base sa mga makatuwirang dahilan.

36. Maaari bang tapusin ng kasambahay ang kanyang kontrata anumang oras?

Oo, batay sa mga sumusunod na kadahilanan:

- a) Pang-aabuso sa kasambahay, maging ito man ay berbal o emosiyonal, ng *employer* o alin man sa miyembro ng kanyang pamilya;
- b) Di makataong pagtrato sa kasambahay tulad ng pisikal na pang-aabuso ng *employer* o alin man sa miyembro ng kanyang pamilya;
- c) Paggawa ng krimen o kasalanan laban sa kasambahay, ng *employer* o alin man sa miyembro ng kanyang pamilya;
- d) Pagsuway ng *employer* sa mga kondisyong nakasaad sa *employment contract* at mga pamantayan na nakasaad sa batas;
- e) Ano mang sakit na makakapinsala sa kalusugan ng kasambahay, ng *employer* o alin man sa miyembro ng kanyang pamilya; at
- f) Iba pang mga kadahilanan na nahahalintulad sa mga nabanggit.

37. Maaari bang tapusin ng *employer* ang kontrata anumang oras?

Oo, batay sa mga sumusunod na kadahilanan:

- a) Masamang asal at pagsuway ng kasambahay sa mga utos ng kanyang *employer* na may kinalaman sa kanyang trabaho;
- b) Kapuna-puna o madalas na pagpapabaya ng kasambahay sa kanyang gawain;
- c) Pandaraya o pakikipag-matigasan ng kasambahay sa kanyang *employer*;
- d) Paggawa ng krimen o kasalanan laban sa kanyang *employer* o alin man sa miyembro ng kanyang pamilya;
- e) Pagsuway ng *kasambahay* sa mga kondisyong nakasaad sa *employment contract* at mga pamantayan na nakasaad sa batas;
- f) Anong mang sakit na makasasama sa kalusugan ng kasambahay, ng *employer* o alin man sa miyembro ng kanyang pamilya; at
- g) Iba pang mga kadahilanan na nahahalintulad sa nabanggit sa itaas.

38. Maaari bang tapusin ng *employer* at kasambahay ang kontrata anumang oras?

Oo, kung may kasunduan ang *employer* at kasambahay.

39. Kung ang panahon ng paninilbihan ng isang kasambahay ay hindi nakasaad sa kontrata, maaari ba itong itigil ano mang oras na gusto ng isang kasambahay o *employer*?

Oo. Alinman sa *employer* o kasambahay ay maaaring magbigay ng abiso na ititigil na ang paninilbihan limang (5) araw bago pa dumating ang takdang araw ng pagtigil ng serbisyo.

40. Ano ang maaaring tanggapin ng kasambahay kung siya ay tinanggal sa trabaho ng *employer* ng walang dahilan?

- a) Kabuuang at agarang sweldo at iba pang kita; at
- b) Bayad-pinsala katumbas ng labing limang (15) araw na sweldo.

41. Ano ang mga pananagutan ng isang kasambahay kung siya ay umalis ng walang sapat na dahilan?

- a) Mawawalan ng karapatan na tumanggap ng sahod (forfeiture of salary) katumbas ng labing limang (15) araw na trabaho; at
- b) Pagsasauli ng halagang ginugol sa deployment expenses kung ang kontrata ay naputol sa loob ng anim (6) na buwan ng pagtatrabaho.

42. Kung may paglabag sa mga tinalaga ng Batas Kasambahay, saan maaaring dumulog at humingi ng tulong ang isang kasambahay?

Sa DOLE *Field/Provincial o Regional office* na pinakamalapit sa bahay ng kanyang employer.

43. Anu-ano ang mga pananagutan ng isang *recruitment agency (PEA) at employer* sa kasambahay kung mayroong kasong di pagbayad o kulang ang bayad sa sahod at benepisyo?

Kapwa silang mananagot sa bayad ng sahod at iba pang benepisyo (*joint and solidary liability*) ng Kasambahay.

44. Ano-ano ang mga responsibilidad ng isang *recruitment agency (PEA)* ayon sa batas?

- a) Siguradohin na ang kasambahay ay hindi sisingilin ng ano mang *recruitment o placement fees*;
- b) Siguradohin na ang *employment agreement* sa pagitan ng kasambahay at employer ay naaayon sa mga kondisyong nakasaad sa kontrata;
- c) Magbigay ng *pre-employment orientation* at pagpapa-alala tungkol sa mga karapatan at responsibilidad ng isang kasambahay ayon sa batas;
- d) Magtago ng kopya ng *employment contract*;
- e) Tulungan ang isang kasambahay kung may inihahaing reklamo laban sa kanyang employer.
- f) Makipagtulungan sa mga ahensya ng gobyerno kung may gagawing *rescue operation* ng isang inaabusong kasambahay.

45. Ano ang mga itanalagang gawain na labag ayon sa batas (*acts declared unlawful*)?

- a) Atasan ang isang Kasambahay na mag-deposito ng pera para sa mga bagay na kanyang nawawala o masira;
- b) Gawing alipin sa pagkakautang (*debt bondage*);
- c) Pag-upa ng kasambahay na mababa pa sa labinlimang (15) taong gulang;
- d) Pakikialam sa pag- gastos ng isang Kasambahay sa kanyang sahod; at
- e) Hindi pagbigay ng sahod sa isang Kasambahay.

46. Ano ang mga parusa sa mga naturang mga gawain na labag sa batas?

Ang mga parusa para sa mga gawaing labag sa batas ay multa mula Php10,0000 hanggang Php40,000 na ipatutupad ng *DOLE Regional Office*.

47. Ano ang iba pang mga kaso na maaring isampa sa mga gawaing (*acts declared unlawful*) itinakdang labag sa batas?

Sinomang nabiktima ng paglabag ay maaaring magsampa ng *civil and criminal cases* sa *regular courts*.

48. Ang batas ba ay nagbibigay lunas para sa mga kasambahay na inabuso?

Oo. Pagsagawa ng agarang paglilikas sa isang inabuso o pinagsamantalang kasambahay sa pamamagitan ng pagtutulongan ng *Municipal o City Social Welfare Officer* o kaya ay *Social Welfare Officer* ng Department of Social Welfare and Development (DSWD) at ng mga baranggay *officials*.

Ang batas ay nagsasaad na ang mga nagawang kasalanan ayon sa *Penal Code* at iba pang batas kriminal ay maaring isampa sa *regular courts*.