



印尼共和國總統  
2003 年第 13 號法律

關於：

勞動力

**感謝大能之神的恩賜**

印尼共和國總統

考量：

- a. 印尼國家發展的基本架構是要建立在 1945 年憲法和立國五原則的基礎上，追求每一位印尼國民的完整人格權和印尼社會從物質到精神的整體福利、公平與繁榮；
- b. 勞工在印尼的國家發展上向來居於舉足輕重的地位，既是國家發展的主要動力，也是國家發展的重要群體；
- c. 既然勞工是國家發展的重要動力之一，我們在勞動力的發展上自然要特別著重於勞動素質的提升、為勞工在國家發展中的角色進行定位，以及從人性尊嚴與價值兩方面加強對勞工及勞工家庭的保護；
- d. 所謂保護勞工主要是指維護勞工的基本權利、確保勞工的平等就業機會、保障同工同酬而不受任何種類的歧視待遇，以及讓勞工及勞工家庭所享福利能跟得上工商社會的發展腳步；
- e. 在勞動力的發展上，對早已不合時宜和不宜放任其繼續存在的規章及制度，凡是能廢止和取消的都應予以適時取消及／或廢止；
- f. 基於以上 a、b、c、d 及 e 點之考量，特制訂本部有關於勞動力之法律。

基於：

1945 年憲法第五條第(1)項、第二十條第(2)項、第二十七條第(2)項、第二十八條及第三十三條第(1)項之規定。

2003 年第 13 號法律

印尼共和國國會

暨

印尼共和國總統

共同批准並

裁定：

應制訂以下

**有關勞動力事務之法律**

## 第一章 總則

### 第 1 條

茲定義本法各語詞之涵義如下：

1. 勞動力事務，就任何工作所需要或可動員的人力而言，係指任何與此等人雇用之前、雇用期間和雇用結束後有關的事務。
2. 勞動力，就可滿足個人所需求或社會所需要之物品及／或勞務而言，係指任何能夠工作並加以生產的個人或人士。
3. 工人／勞工係指從事任何工作賺取工資或其他酬勞之人。
4. 雇主係指給付工資或其他酬勞雇用勞動力之獨資事業、合夥事業、公司法人或其他機構體。
5. 企業主係包含：
  - a. 經營自立營作事業之獨資事業、合夥事業、公司法人；
  - b. 經營自立營作事業以外其他型態事業之獨資事業、合夥事業、公司法人；
  - c. 雖設於印尼境內，但卻是在印尼以外地區註冊如 a 點及 b 點所述之獨資事業、合夥事業或公司法人的代表機構。
6. 企業係指：
  - a. 任何由民間或國家所擁有，無論是否具備獨立法律人格，亦無論擁有者係獨資事業、合夥事業或公司法人，凡雇用工人／勞工並給付工資或其他酬勞之任何形式事業單位，皆稱之；或
  - b. 有確切之負責人，且雇用工人／勞工並給付工資或其他酬勞的社會事業或其他事業。
7. 勞動力規劃是指利用有系統的方式產生勞動力計畫的流程，且該計畫未來將會作為政策、策略或行動之基礎，以便推動可持續進行的勞動力發展工作。
8. 勞動力資訊係指一套、一系列或一群組經過分析的資料，且這些經過處理數字、文字和文件在勞工事務上都有其特定的意義及價值，或能傳達某些訊息。
9. 職業訓練係指幫助工人或潛在工人因而習得並逐步建立、培養和加強工作技能、生產力、工作紀律、工作態度和職業道德，直到其所應具備的專業與技能水準，而且完全符合某類工作或某項職務的要求等級或資格。
10. 工作能力係指工人在知識、技能和工作態度上，有能力做到所明定的標準。
11. 見習是整個職業訓練系統的一部分，讓學員能在指導員或有豐富實務經驗

之工人／勞工的監督與教導下，將職訓機構所學到的訓練知識與製造及／或服務的實際作業流程相結合，以精熟企業的常用技能及慣例。

12. 人力安置服務是一種以撮合勞動力與雇主為宗旨的活動，以便勞動力可找到符合自身才能、興趣及能力，而雇主可取得符合所需的勞動力。
13. 外國工人係指外國公民取得簽證後進入印尼領域，從事工作者。
14. 勞動契約係指工人／勞工與企業主或雇主雙方為對工作要求和雙方權利義務關係作出規定，所簽定的契約。
15. 勞雇關係是企業主與工人／勞工根據勞動契約所建立的關係，主要組成元素有職務、工資與工作秩序。
16. 勞資關係是一套建立在印尼共和國 1945 憲法和立國五原則價值觀之基礎上，由雇主、工人／勞工和政府三大類行為者，因商品及／或勞務生產流程所形成的一套關係系統。
17. 職業工會／組織工會是一種自由、開放、獨立、民主及負責，由企業內部或外部工人／勞工自行為本身群體所發起及組成的組織，目的在爭取、維護及保護工人／勞工之權利及利益，以及提高工人／勞工及其家庭之福利；
18. 兩造合作機構是企業之內基於溝通及協商勞資關係有關事務所設立，且已向政府勞動力事務或工人／勞工代表主管機關辦理登記的論壇，組織成員來自企業主和職業／組織工會兩方面。
19. 三方合作機構是基於溝通、協商及審酌勞資關係問題（議題）之需要所設立，組織成員有企業主所屬組織之代表、工人／勞工組織之代表及政府代表。
20. 公司管理規章是企業主以書面方式訂定的規章及規則，主要內容涵蓋工作規範、企業紀律及行為守則。
21. 集體勞動契約是下述雙方當事人為明定工作規範及確立雙方權利及義務之目的，所協商訂立的契約：一方為已向政府機關立案，負責維護勞工權益的一個或數個職業／組織工會，另一方為一家或數家企業主，或企業主所加入的公會。
22. 勞資爭議是指企業主或企業主所加入的公會與所屬工人／勞工或勞工所加入的職業／組織工會，就受雇者的權利、權益或勞雇契約終止等問題發生意見紛歧，進而產生的爭議，但有時也指同一家企業內不同職業／組織工會相互間所發生的爭議。
23. 罷工是工人／勞工在所加入職業／組織工會策劃及要求下所發生的一種集體行動，有些是完全停止工作，有些是故意放慢工作速度。
24. 關廠是屬於企業主的行動，方式是讓全體或特定部分工人／勞工無法入廠從事工作。
25. 勞雇關係終止是指發生某些事情，進而使得工人／勞工與企業主相互結束對彼此的權利及義務，雙方的勞雇關係亦歸於結束。

26. 兒童係指任何年齡未滿 18 歲之人。
27. 工作天係指從上午 6 時至下午 6 時之期間。
28. 1 天係指連續 24 小時之期間。
29. 1 週係指連續 7 天之期間。
30. 工資是工人／勞工就其將執行或已執行之工作或勞務所應享之權利，在形式上是從企業主或雇主轉往工人／勞工收受作為酬勞的金錢，在數額上則需依法律規章或勞動契約甚至雙方共識決定後給付，其中包括為工人／勞工或其家庭所提供的各種津貼。
31. 工人／勞工福利是指在勞雇關係範圍內甚或此範圍外，藉由滿足[工人]物質及精神上的需求及／或需要，而直接或間接提升工人在安全且衛生之工作環境中的工作生產力。
32. 勞工檢查是指以勞動力領域為範圍，為求有效管控及貫徹實施法令規章所從事的活動。
33. 部長係指負責主管勞動力事務的部長。

## 第二章 法律基礎、基本原則與目標

### 第 2 條

發展勞動力應以立國五原則及 1945 年憲法作為法源依據。

### 第 3 條

應在跨職能、跨產業、中央及省／市政府整合的基本原則之上，推動勞動力發展。

### 第 4 條

勞動力發展之要項：

- a. 以合乎人道而最適切之方式，對勞動力作有效率的動員及運用；
- b. 在機會均等的原則下，針對國家及省／市發展之需要提供勞動力（勞動力之供給）；
- c. 保護勞動力，創造生活福祉；
- d. 提升勞動力及其家庭之生活福祉。

## 第三章 就業機會平等

### 第 5 條

每位勞動力都應有平等之機會擔任工作，而不受歧視待遇。

## 第 6 條

每一位工人／勞工都有權要求雇主給予平等而無歧視的待遇。

## 第四章 人力規劃與人力資訊

### 第 7 條

- (1) 政府應建立勞動力政策及制訂勞動力規劃，以實現勞動力發展之目標。
- (2) 勞動力規劃可區分為兩種：
  - a. 總體勞動力規劃；及
  - b. 個體勞動力規劃。
- (3) 政府應以勞動力第(1)項之規劃作為藍圖，制訂永續勞動力發展之政策、方略及執行綱領。

### 第 8 條

- (1) 作為勞動力規劃之基礎的勞動力資訊，在種類上至少涵蓋下列幾種：
  - a. 人口與勞動力；
  - b. 就業機會；
  - c. 職業訓練及工作能力；
  - d. 工人生產力；
  - e. 勞資關係；
  - f. 工作環境之條件；
  - g. 工資制度與工人福利；及
  - h. 受雇者之社會安全。
- (2) 應向各有關方面收集第(1)項之勞動力資訊，其中包括政府機關及民間機構。
- (3) 有關第(1)項勞動力資訊之收集程序和勞動力規劃之制訂及執行政序，應以政府規程明定之。

## 第五章 職業訓練

### 第 9 條

職業訓練之提供方向及內容應以灌輸、發展及提升工作能力為要旨，以期改善勞工之能力、生產力及福祉。

### 第 10 條

- (1) 推動職業訓練工作時，應對勞動市場需求及工商界之需求，於勞雇關係範圍之內及範圍外作適當之考量。
- (2) 提供職業訓練時，應依照相關工作的能力要求標準設計相關訓練課程。
- (3) 職業訓練得分階段提供。
- (4) 關於第(2)項建立工作能力要求標準之程序，應以部長裁決令明定之。

### 第 11 條

勞動力有權根據自身之才智、興趣及能力水準，透過職業訓練取得及／或發展及／或提升工作能力。

### 第 12 條

- (1) 企業主有責任透過職業訓練提升及／或發展所屬工人之工作能力。  
企業主經完成部長裁決令要求之事項後，有義務依第(1)項規定提升及／或發展所屬工人之工作能力。
- (2) 每位工人／勞工皆有平等之權利，參加並接受所屬職務範圍內的職業訓練。

### 第 13 條

- (1) 職業訓練服務之業務得由政府職訓機構及／或私人職訓機構經營。
- (2) 職業訓練之提供處所得為專用訓練場地，亦得為相關工作場所。
- (3) 第(1)項之政府職訓機構得與私人部門合作提供職業訓練。

### 第 14 條

- (1) 私人職訓機構准許採用印尼法律個體或自然人獨資事業之型態設立。
- (2) 第(1)項之私人職訓機構應向當地區／市政府的勞動力事務負責機關申請許可或辦理登記。
- (3) 政府機關經營之職訓機構應依據所從事之活動，向當地區／市政府的勞動力事務負責機關辦理登記。
- (4) 關於職訓機構依第(2)項及第(3)項規定向有關當局申請許可或辦理登記之程序，應以部長裁決令明定之。

### 第 15 條

提供職業訓練服務之業者有義務確保下列要求事項之符合規定：

- a. 適足之訓練講師人數；
- b. 可滿足各種級別之職業訓練需求的適足訓練課程；
- c. 完善之職業訓練結構體及基礎建設；
- d. 可支援永續經營職業訓練提供之業務的適足資本。

### 第 16 條

- (1) 持有執照之私人職訓機構及已完成登記之政府贊助職訓機構得向認證機關申請認證。
- (2) 第(1)項之認證機關應由政府及民間代表組成，應維持超然獨立之立場，且應以部長裁決令規範之。
- (3) 第(2)項認證機關之組織及工作程序，應以部長裁決令明定之。

### 第 17 條

- (1) 區／市政府的勞工／勞動力事務負責機關對本區／本市業者從事職業訓練活動而有下列情形者，得對其開辦及提供職業訓練之活動給予勒令暫停活動之處分：
  - a. 不遵守第 9 條之職業訓練指示；及／或
  - b. 不履行第 15 條之要求事項。
- (2) 對業者處以第(1)項勒令暫停開辦及提供職業訓練相關活動之處分時，應一併說明勒令暫停之理由及改正建議；處分期間最長以 6 個月為限。
- (3) 勒令暫停對外提供職業訓練服務之處分，僅限以違反第 9 條及第 15 條要求事項之訓練課程為適用範圍。
- (4) 提供職業訓練服務之業者逾前述 6 個月期限仍未能履行或完成第(2)項之建議改正措施時，應受處罰，包括終止對外提供訓練課程。
- (5) 提供職業訓練服務之業者拒不遵守處罰，對第(4)項已遭勒令終止之訓練課程繼續上課時，應給予撤銷營業執照及註銷職業訓練服務提供者登記之處置。
- (6) 關於第(4)項勒令暫停活動、終止服務、撤銷執照及註銷登記之程序，應以部長裁決令明定之。

### 第 18 條

- (1) 勞動力參加政府職訓機構或私人職訓機構提供的職業訓練或工作所在地舉辦的在職訓練後，應有權就新增之工作能力獲得承認。
- (2) 第(1)項新增工作能力之承認，應以新增工作能力證書之方式為之。
- (3) 勞動力縱然隨工作年資之增長而累積有工作經驗，但如欲取得第(2)項之工作能力證書，仍應參加第(1)項之職業訓練並循序取得。
- (4) 應設立超然獨立，以專業為基礎之認證機構，負責發給工作能力證書。
- (5) 關於第(4)項認證機構之設立程序問題，應以總統裁決令明定之。

### 第 19 條

為身心殘障但仍有能力就業的人士提供就業所需的職業訓練時，應妥善考量該人士的殘障態樣、嚴重程度及能力範圍。



## 第 20 條

- (1) 基於提升職業訓練水準以發展勞動力之目的，應發展全國性職業訓練系統，作為全國各產業及／或各領域工作從事職業訓練活動時的參照基準。
- (2) 關於第(1)項之全國職業訓練系統之形式、機制及制度安排，應以政府規程明定之。

## 第 21 條

職業訓練應透過見習教育系統進行。

## 第 22 條

- (1) 企業主對參加見習教育之人員應與其訂立見習教育書面契約，雙方始可展開見習教育。
- (2) 第(1)項之見習教育書面契約至少應對企業主與學員雙方之權利及義務以及見習教育之期限，作出明文規定。
- (3) 進行見習教育卻不訂立第(2)項之見習教育書面契約，應予認定為不合法，並應將相關之見習教育學員改認定為該企業之工人／勞工。

## 第 23 條

勞動力完成見習教育課程後，有權取得為企業或認證機構所承認的工作能力與資格認證。

## 第 24 條

見習教育可由企業內部自行開辦，亦可參加由職業訓練機構或印尼境內或境外其他企業所開辦者。

## 第 25 條

- (1) 在印尼領土以外地區開辦見習教育時，應事先向勞動部或其指定機關請領執照。
- (2) 欲依第(1)項規定領取執照，且開辦見習教育之業者必須是依當時現行法律規章而為印尼之法律個體者。
- (3) 有關依第(1)項及第(2)項在印尼領土以外地區開辦見習教育並請領執照時的程序事項，應以部長裁決令明定之。

## 第 26 條

- (1) 在印尼領土以外地區開辦見習教育時，應特別注意以下幾點：
  - a. 印尼的國家尊嚴與地位；
  - b. 能否有助於取得更高水準的專業能力；及
  - c. 見習教育學員的福利與保護，包括能否善盡宗教義務。
- (2) 勞動部或其指定機關確定任何在印尼領土以外地區開辦的見習教育無法

符合第(1)項要求時，得勒令業者終止。

### 第 27 條

- (1) 部長應要求具備資格之企業開設見習教育課程。
- (2) 部長應於審酌企業利益、社會利益及國家利益後，確立依第(1)項規定開設見習教育課程時的要求條件。

### 第 28 條

- (1) 應設立全國職業訓練協調機構，以便為政府制訂職業訓練及見習教育政策和協調有關活動等情事，提供所需之建議及意見。
- (2) 有關第(1)項全國職業訓練協調機構之設立、委員組成及工作程序等情事，應以總統裁決令明定之。

### 第 29 條

- (1) 中央政府及／或地區政府應發展職業訓練與見習教育。
- (2) 發展職業訓練與見習教育時，應將方向設定在提高生產力，以及提升職業訓練行政管理之素質、效率及貼切程度。
- (3) 依第(2)項規定從事改善生產力之努力時，應注意發展生產力文化、工作道德、技術及經濟活動效率，並以實現國家生產力為目標。

### 第 30 條

- (1) 基於提高生產力以實現第 29 條第(2)項立法本旨之目的，應設立全國生產力機構。
- (2) 第(1)項之全國生產力機構應採取生產力制度性提升服務網絡之型態設立，並且以支援跨產業及跨區域活動／計畫為其設立宗旨。
- (3) 第(1)項全國生產力機構之設立、委員組成及工作程序等情事，應以總統裁決令明定之。

## 第六章 人力安置

### 第 31 條

勞動力無論在國內或國外受雇工作，均應有平等之權利及機會選擇職業、取得工作、轉換工作和賺取與工作相稱的收入。

### 第 32 條

- (1) 人力安置工作在執行上必須符合透明、自由、客觀、公平和機會均等之原則，不得存有歧視。
- (2) 人力安置工作在方向上要追求讓對的勞動力在對的工作或職位上任事，以

便每個人都能在有尊嚴、人權、得享法律保障的環境下，充分發揮個人技能、專長、才幹、秉賦、興趣和能力。

- (3) 人力安置工作在設計上應兼顧平等機會之平均分布，且勞動力的供應都能配合國家及地區發展的需要。

### 第 33 條

勞動力安置工作又可區分為：

- a. 勞動力的國內安置；
- b. 勞動力的國外安置。

### 第 34 條

關於第 33 條 b 點的勞動力之外國安置問題，應以法律規範之。

### 第 35 條

- (1) 雇主有需要聘用受雇者時，可自行對外徵才，亦可請人力仲介機構代為招募。
- (2) 第(1)項之人力仲介機構對於應徵工作並且獲得受理的勞動力，有義務從正式應徵起到實際安置完成時止，為其提供應有之保護。
- (3) 第(1)項之雇主進行人員招募時，對於答應上工之人有義務為其提供應有之保護，包括保障其福利、保護其安全，以及維護其身心健康。

### 第 36 條

- (1) 人力仲介機構依第 35 條第(1)項規定代他人招募勞動力時，應透過提供人力安置服務之方式為之。
- (2) 第(2)項人力安置服務之提供／進行必須在人力安置系統內，以整合之方式為之；前述系統需含有下列元素在內：
  - a. 求職者；
  - b. 職缺；
  - c. 就業市場資訊；
  - d. 工作轉換機制；及
  - e. 人力安置之機構性安排。
- (3) 凡是與第(2)項人力安置系統內所存在元素有關的活動，都必須能分開獨立進行，並且以完成勞動力之安置為目標。

### 第 37 條

- (1) 第 35 條第(1)項之人力安置機關包含：
  - a. 政府的勞動力事務負責機關；及
  - b. 民間合法之人力仲介機構。

- (2) 第(1)項 b 點之民間人力仲介機構提供人力安置之服務時，有義務持有勞動部或其指定機關發給之許可文書。

### 第 38 條

- (1) 第 37 條第(1)項 a 點的人力安置機構應禁止向找到工作且完成安置之人及其使用者，直接或間接收取全部或部分安置費。
- (2) 第 37 條第(1)項 b 點之民間人力安置機構得向自身勞務之使用者收取安置費，此外亦得向一定層級以上職位及業務種類之工人，於安置完成後收取安置費。
- (3) 關於第(2)項之層級及業務種類，應以部長裁決令明定之。

## 第七章 創造工作機會

### 第 39 條

- (1) 政府應負責盡力創造勞雇關係範圍內及範圍外之工作機會。
- (2) 政府與社會應共同努力創造勞雇關係範圍內及範圍外之工作機會。
- (3) 中央及地方各級政府之政策及各產業政策均應朝以下方向努力：創造勞雇關係範圍內及範圍外之工作機會。
- (4) 銀行業及非銀行業之金融機構及工商界對於社會上任何有助於創造或發展工作機會的活動，均應為其提供協助及便利。

### 第 40 條

- (1) 宜透過有效率的運用天然資源潛能、人力資源及有效能的實用技術等途徑，產生具有生產力及永續力之活動項目，進而創造勞雇關係範圍之外的就業機會。
- (2) 欲依第(1)項規定創造就業機會，就有必要建立創業楷模以供效法，如自行創業、發展並應用勞力密集系統、發展並應用有效之實用技術、動員有效率的義工組織等，從而激勵民間創造工作機會。

### 第 41 條

- (1) 政府應制訂勞動力及就業機會創造之政策。
- (2) 政府應與社會共同對第(1)項政策之執行效果作有效掌握。
- (3) 應設置有政府及社會共同參與其中之協調組織，以有效實現第(2)項之要求。
- (4) 有關第 39 條及第 40 條創造工作機會和本條第(3)項設置協調組織等情事，應以政府規程明定之。

## 第八章

## 雇用外籍勞工

### 第 42 條

- (1) 任何雇用外籍勞工之雇主，皆有義務取得部長之書面許可。
- (2) 自然人之雇主禁止雇用外籍勞工。
- (3) 外國駐印尼代表辦事處雇用外國公民擔任外交及領務人員時，不適用第(1)項取得部長書面許可之規定。
- (4) 外籍勞工僅限於某些職務上並在特定期限之內，得在印尼於勞雇關係之下接受雇用。
- (5) 關於第(4)項所稱之某些職務及特定期限，應以部長裁決令明定之。
- (6) 第(4)項外籍勞工之工作許可已到期且無法延長時，得以其他外籍勞工取代。

### 第 43 條

- (1) 外籍勞工之雇主對於將如何運用所屬外籍勞工之事需有明確計畫，並應將該計畫呈送勞動部或其指定機關核備，完成法律程序。
- (2) 第(1)項有關如何運用所屬外籍勞工之計畫，應至少載明下列資料：
  - a. 何以需要或有必要取得外籍勞工之勞務，其具體理由；
  - b. 外籍勞工在該企業組織架構內，將擔任何種職務及／或承辦何種業務；
  - c. 關於使用外籍勞工，其時間架構如何；
  - d. 是否將指派印尼勞工擔任該外籍勞工之副手。
- (3) 政府機關、國際組織及外國之外交代表辦事處無第(1)項之適用。
- (4) 關於外籍勞工運用計畫之法律程序，應以部長裁決令明定之。

### 第 44 條

- (1) 外籍勞工之雇主有義務遵守現行法律規章中，有關於業務種類及處事能力評定標準之規定。
- (2) 關於第(1)項業務種類及處事能力評定之標準，應以部長裁決令明定之。

### 第 45 條

- (1) 雇主雇用外籍勞工時，須負擔以下所列義務：
  - a. 指派印尼勞工擔任該外籍勞工之副手，藉此讓該外籍勞工向其印尼副手進行技術及專業知識之移轉；及
  - b. 對 a 點之印尼勞工持續施以教育及訓練，直到該員擁有晉任當時正由外籍勞工所擔任之職位的資格。
- (2) 擔任董事及／或經理人職位之外籍勞工，無第(1)項規定之適用。

### 第 46 條

- (1) 不得允許外籍勞工佔據處理人事工作之職位，及／或其他某些職位。
- (2) 關於第(1)項之職位，應以部長裁決令明定之。

#### 第 47 條

- (1) 雇主有義務向所雇用之外籍勞工給付酬勞。
- (2) 第(1)項之給付酬勞義務，不適用於政府機關、國際組織、社會及宗教事業和教育機構的某些職位。
- (3) 關於第(2)項之某些教育機構職位，應以部長裁決令明定之。
- (4) 關於酬勞之金額及其利用，應以政府規程明定之。

#### 第 48 條

雇用外籍勞工之雇主有義務在外籍勞工雇用期間屆滿時，將其遣返原籍國家。

#### 第 49 條

關於利用外籍勞工之程序以及為外籍勞工印尼副手提供教育訓練之事情，應以政府規程明定之。

### 第九章 勞雇關係

#### 第 50 條

企業主與工人／勞工之勞動契約存在，勞雇關係即存在。

#### 第 51 條

- (1) 勞動契約得以口頭方式訂立，亦得以書面方式訂立。
- (2) 勞動契約以書面方式訂定之要求事項，應以有效之法律為準據而履行之。

#### 第 52 條

- (1) 勞動契約之簽訂應存有下列之基礎：
  - a. 立約雙方之合意；
  - b. 法律行為之能力；
  - c. 立約雙方所協議之該項工作已存在／可進行；
  - d. 立約雙方所協議之該項工作不存在違反公共秩序、善良風俗及當時現行法律規章規範之意向。
- (2) 勞動契約經立約雙方簽訂後，若事後發現與第(1)項 a 點或 b 點之規定不符，該契約應歸於作廢或取消。
- (3) 勞動契約經立約雙方簽訂後，若事後發現與第(1)項 c 點或 d 點之規定不符，

該契約應依法宣告為無效。

### 第 53 條

所有與簽訂勞動契約有關之情事及／或成本支出，均應由企業主負擔及負責。

### 第 54 條

- (1) 書面之勞動契約至少應載明下列事項：
  - a. 姓名、地址及業務種類；
  - b. 工人／勞工之姓名、年齡、性別及地址；
  - c. 該職務之職業分類或種類；
  - d. 該職務之執行地點；
  - e. 工資之金額及給付方式；
  - f. 工作要求，包括企業主與工人／勞工雙方各自之權利及義務；
  - g. 勞動契約之生效日及有效期間；
  - h. 勞動契約之簽訂日期及地點；及
  - i. 勞動契約各方立約人之簽署。
- (2) 勞動契約對第(1)項 e 點及 f 點事項所作規定，不得違反公司規章、集體勞動契約及當時現行法律規章之規定
- (3) 第(1)項之勞動契約應作成一式兩(2)份，兩份之法律執行力皆相同，並由企業主與工人／勞工各執一(1)份為憑。

### 第 55 條

勞動契約一經訂立，非獲得全體立約人之同意，不得變更及／或撤回。

### 第 56 條

- (1) 勞動契約得為定期契約，亦得為不定期契約。
- (2) 定期勞動契約之成立必須具有下列基礎：
  - a. 一定之期限；或
  - b. 特定工作之完工期限。

### 第 57 條

- (1) 定期勞動契約應寫成正式書面，並應以印尼文附帶拉丁文之方式書寫。
- (2) 定期勞動契約而不寫成正式書面時，應視為不符合第(1)項之要件並改列為不定期勞動契約。
- (3) 勞動契約同時用印尼文及外國文字書寫，且兩者間於解釋上發生分歧時，應以印尼文本契約之意思表示為準。

### 第 58 條

- (1) 定期勞動契約不得規定試用期間。
- (2) 第(1)項之勞動契約凡訂有試用期間者，均應依法宣告為無效。

### 第 59 條

- (1) 僅型態或性質較為特殊，將在未來某確定時間歸於結束之工作，始得訂立定期勞動契約，即：
  - a. 當下就必須執行或完成的工作，或屬於臨時性的工作；
  - b. 完成時間不致太長（不超過 3 年），且可事先估計確定的工作；
  - c. 季節性工作；或
  - d. 屬於仍在實驗或試用階段之新產品、新業務或新增產品的有關工作。
- (2) 不得為具有永久性之職務訂立定期勞動契約。
- (3) 定期勞動契約得延長期限或到期續約。
- (4) 定期勞動契約之期限最長為 2 年，但得展延一次，展延之期限最長為 1 年。
- (5) 企業主如欲將勞動契約延長至某個固定期限，必須在勞動契約預定到期日前至少 7 天將延長契約之意思書面通知該名工人／勞工。
- (6) 定期勞動契約之續約需待原定期勞動契約歸於結束，且 30 天寬限期亦告結束後，始得為之。定期勞動契約僅得續約一次，續約之期間最長為 2 年。
- (7) 定期勞動契約凡是在第(1)項、第(2)項、第(4)項、第(5)項或第(6)項上有不符合要求者，均應依法視為不定期勞動契約。
- (8) 其他本條未予明定之事務，應以部長裁決令進一步明定之。

### 第 60 條

- (1) 不定期勞動契約得訂定試用期間，但期限不得超過 3 個月。
- (2) 企業主於第(1)項之試用期間所給付之工資，應禁止低於所適用之最低工資。

### 第 61 條

- (1) 下列情事發生時，勞動契約應即歸於結束：
  - a. 工人死亡；
  - b. 勞動契約到期；
  - c. 法院調解或裁定結束，及／或勞資爭議解決機構作成具永久法律羈束力之裁決；或
  - d. 出現勞動契約、公司規章或集體勞動契約所明定的某些狀況或事件，進而有效產生終止雇用關係之結果。



勞動契約不因企業主死亡而結束，亦不因公司被出售或贈與他人或為他人所繼承，導致所有權移轉他人而結束。

- (2) 發生企業所有權移轉時，新的企業主必須負責履行對工人／勞工的福利給付義務，至於所有權移轉契約另有規定時雖得另議，但亦不得藉此減少工人／勞工所應得的福利給付。
- (3) 企業主為自然人且宣告死亡時，該人之繼承人經與工人／勞工協商後，得終止該勞動契約。
- (4) 工人／勞工死亡時，該人之繼承人有權聲請取得該工人依當時現行法律規章之規定，或依勞動契約、公司規章或集體勞動契約之明定所享有的福利給付。

### 第 62 條

若定期勞動契約之一方立約人不待契約到期，而欲提前終止雙方之勞雇關係，或雙方之勞動契約因第 61 條第(1)項所列以外之其他緣故而需歸於結束，則要求終止雙方關係之一方立約人有義務向他方立約人給付賠償，賠償之金額為該名工人／勞工直至契約到期為止的預計工資。

### 第 63 條

- (1) 以口頭方式訂立不定期勞動契約時，企業主有義務向該相關工人／勞工發給聘用書函。

第(1)項之聘用書函至少應明列下列有關資料：

- a. 工人／勞工之姓名及地址；
- b. 工人之正式上工日期；
- c. 工作或職務之種類；及
- d. 工資之金額。

### 第 64 條

企業得根據勞動合同書面契約或工人／勞工提供書面契約，將自身之部分工作轉包另一企業處理。

### 第 65 條

- (1) 將部分工作轉包另一企業處理時，應先與對方簽訂勞動合同書面契約，且一切依契約處事。
- (2) 相關工作應符合下列要求，始得依第(1)項之規定轉包他人：
  - a. 該工作可確實與主活動項目分開從事；
  - b. 該工作將根據交付該工作之人的直接或間接訂單從事；
  - c. 該工作對該企業而言，全然是屬於附帶性活動項目；及
  - d. 進行該工作不致直接讓生產流程為之延宕。

- (3) 第(1)項的該另一企業必須具有獨立法律人格。
- (4) 第(2)項所述之企業為該工人／勞工所提供的保護及工作條件，相較於交付該工作之企業所提供，或當時現行法律規章所規定的保護及工作條件，至少等同。
- (5) 第(2)項所列要求是否容許作任何修改或附加，應以部長裁決令進一步明定之。
- (6) 從事第(1)項工作之勞雇關係應由該另一企業與其雇用之工人／勞工訂立書面雇用契約，以資規範。
- (7) 第(6)項之勞雇關係得以不定期雇用契約作為基礎，若以定期雇用契約作為基礎，則此契約須符合第 59 條之規定。
- (8) 企業若將工作發包予在第(2)項或第(3)項上無法符合規定之承攬人，則該企業必須依法負擔法律責任，擔任該承攬人所雇用工人／勞工之雇主。
- (9) 雇主從承攬人變更為第(8)項之發包企業時，該工人／勞工與發包企業之勞雇關係需改為適用第(7)項之勞雇關係。

### 第 66 條

- (1) 雇主不得將來自於人力仲介公司的工人／勞工使用於企業的主要活動項目和直接與生產流程有關的活動項目，但若是使用於附帶服務活動項目和間接與生產流程有關的活動項目，則不在此限。
- (2) 人力仲介公司必須符合下列要求，始得派遣勞工從事附帶服務活動項目或間接與生產流程有關的活動項目：
  - a. 工人／勞工與勞動提供者雙方存在勞雇關係；
  - b. 上述 a 點之勞雇關係所適用的必須是定期雇用契約，且此契約必須符合第 59 條及／或有各方當事人共同簽字之書面不定期勞動契約所訂的各項要求；
  - c. 勞動提供者必須負責工資及福利之保護、工作條件以及所可能發生的糾紛；及
  - d. 擔任勞動提供者的企業與使用其所提供之勞動的企業雙方必須以書面方式簽訂契約，並將本法之條款明定在內。
- (3) 勞動提供者／人力仲介公司必須是具有獨立法律人格的商業機構，並且持有政府勞動力事務負責機關所核發的經營執照。
- (4) 企業若使用來自在第(1)項、第(2)項 a 點、b 點或 d 點以及第(3)項上無法符合要求之勞動提供者的勞務，則該企業必須依法負擔法律責任，擔任該勞動提供者所提供工人／勞工之雇主。

## 第十章

### 保護、工資與福利

## 第一節 保護

### 第 1 小節 身障員工

#### 第 67 條

- (1) 企業主雇用身障工人從事工作時，有義務依照其身障之態樣及嚴重度提供應有之保護。
- (2) 依第(1)項規定提供身障工人之保護，應符合當時現行法律規章之要求。

### 第 2 小節 童工

#### 第 68 條

企業主不得雇用兒童。

#### 第 69 條

- (1) 企業主雇用年齡 13 歲至 15 歲之兒童從事非粗重工作時，凡該工作對該兒童之身心及人際關係發展不致構成阻礙或戕害，得不受第 68 條規定之限制。
- (2) 第(1)項所稱企業主雇用兒童從事非粗重工作，應以符合下列要件者為限：
  - a. 企業主已取得該兒童父母或監護人之書面同意；
  - b. 企業主已與該兒童父母或監護人訂立勞動契約；
  - c. 每天之工作時數不超過 3 小時；
  - d. 在白天從事工作，且不對兒童的上學時間造成干擾；
  - e. 良好之職業安全與衛生；
  - f. 清楚的勞雇關係；及
  - g. 依照當時之現行有關規定發給工資。
- (3) 兒童在自家事業從事工作時，得免適用第(2)項 a、b、f 及 g 點之規定。

#### 第 70 條

- (1) 兒童得在工作場所從事屬於學校教育課業或主管當局授權訓練之一部分的工作。
- (2) 第(1)項兒童之年齡必須已滿 14 歲。
- (3) 依第(1)項規定從事工作之前提條件如下：
  - a. 事前已清楚指示及教導該兒童如何從事該工作，同時從旁監督；及
  - b. 已確保其職業安全及衛生。

### 第 71 條

- (1) 兒童得從事以培養興趣及智能為目的之工作；
- (2) 企業主依第(1)項規定雇用兒童時，有義務遵守下列要求：
  - a. 讓兒童在父母或監護人的直接監督下工作；
  - b. 一天工作時數不超過 3 小時；
  - c. 工作之條件及環境對兒童的身心及人際關係發展不構成阻礙或戕害，亦不致對兒童的上學時間造成干擾。
- (3) 關於第(1)項及第(2)項，讓兒童從事以培養興趣及智能為目的之工作，應以部長裁決令明定之。

### 第 72 條

兒童與成年工人／勞工一同受雇工作時，應將童工之工作場所與成年工人／勞工之工作場所分開。

### 第 73 條

童工若被發現還留在工作場所內，就應被認定為仍在工作；僅證據確證並非如此，始得除外。

### 第 74 條

- (1) 禁止任何人雇用兒童成為童工，並使其在最不堪的情境下工作。
- (2) 第(1)項所謂最不堪情境之下的童工包括：
  - a. 各種屬於奴隸或似奴隸型態之工作；
  - b. 各種利用、拐騙或販賣兒童從事賣淫、製作色情片、色情表演或讓人賭博下注之工作；
  - c. 各種利用、拐騙或教唆兒童從事酒精飲料、麻醉品、精神性物質或其他成癮性物質製造或買賣之工作；及/或
  - d. 各種有害安全、健康或道德之工作；
- (3) 關於第(2)項 d 點有害安全、健康或道德之工作種類，應以部長裁決令界定之。

### 第 75 條

- (1) 政府有義務盡力消除令兒童在勞雇關係之外工作的問題。
- (2) 關於第(1)項之努力，應以政府規程規範之。

### 第 3 小節 女工

### 第 76 條

- (1) 禁止雇用年齡不足 18 歲之女性在晚間 11 時至早晨 7 時的時段內工作。
- (2) 女性工人／勞工若已懷孕，且根據醫師診斷證明在晚間 11 時至早晨 7 時之時段內從事工作恐將損害其健康或傷害孕婦及胎兒安全時，企業主應禁止讓其從事此等工作。
- (3) 企業主雇用女性工人／勞工在晚間 11 時至早晨 7 時的時段內工作時，必須承擔下列義務：
  - a. 為其提供營養食品及飲料；及
  - b. 維護其在工作場所內的禮貌／道德及安全。
- (4) 企業主有義務為所雇用在晚間 11 時至清晨 5 時工作的女性工人／勞工，提供回程／往返交通。
- (5) 第(3)項及第(4)項之情況應以部長裁決令規範之。

#### **第 4 小節 工時**

#### **第 77 條**

- (1) 企業主均有義務遵守有關於工作時數之規定。
- (2) 第(1)項工作時數之規範涵蓋：
  - a. 每週 6 個工作天，每天 7 小時，每週 40 小時；或
  - b. 每週 5 個工作天，每天 8 小時，每週 40 小時。
- (3) 第(2)項有關工作時數之規定，對某些特殊業務或某些特殊型態之工作應不適用。
- (4) 有關於第(3)項某些特殊業務或某些特殊型態工作的工作時數，應以部長裁決令規範之。

#### **第 78 條**

- (1) 企業主必須在符合下列規範之情形下，始得要求工人／勞工用長於第 77 條第(2)項所訂標準的時間執行工作：
  - a. 獲得相關工人／勞工之核可；
  - b. 加班時數每天不得超過 3 小時，且每週不得超過 14 小時。
- (2) 企業主依第(1)項之規定要求工人／勞工加班工作時，有義務提供加班給付。
- (3) 第(1)項 b 點有關於加班之條文，某些業務種類及某些工作種類應不得適用
- (4) 第(2)項及第(3)項有關加班時間及加班工資之條文，應以部長裁決令規範之。

#### **第 79 條**

- (1) 企業主有義務讓工人／勞工休息及休假。
- (2) 第(1)項之休息及休假期間包含：
  - a. 在當日工作時間之內，每連續工作 4 小時應休息至少半小時，但此休息時間應不計入當日的工作時數；  
每週連續工作 6 天後，應休息 1 天，或每週連續工作 5 天後，應休息 2 天；
  - b. 工人／勞工每年連續工作 12 個月後，應休息 12 個工作天；
  - c. 工人／勞工在同一企業連續工作 6 年後，得享有不少於 2 個月的長休假，也就是在第 7 和第 8 工作年度各休假 1 個月，但該工人／勞工在此二(2)工作年度之內不得另享年度休假；往後每 6 個工作年度，均應適用前段之休假規定一次。
- (3) 第(2)項 c 點所述休息期間之適用範圍，應於勞動契約、公司規章或集體勞動契約明定之，以資規範。
- (4) 第(2)項 d 點有關長休息期間之條文，僅對某些企業之工人／勞工適用。
- (5) 第(4)項所稱某些企業，應以部長裁決令規範之。

### 第 80 條

企業主有義務為工人提供適當之機會，以利其履行宗教義務。

### 第 81 條

- (1) 婦女工人／勞工月經來潮並出現疼痛現象，據實通知企業主時，得在月經來潮後的第一天和第二天免除上班工作之義務。
- (2) 第(1)項所述情事應明定於勞動契約、公司規章或集體勞動契約，以資規範。

### 第 82 條

- (1) 婦女工人／勞工有權在婦產科醫師或助產士所推估預產期之前的 1.5 個月，和產後的另 1.5 個月享有產假，以供休息。
- (2) 婦女工人／勞工流產時，有權憑婦產科醫師或助產士所開立醫療證明，享 1.5 個月或其他適當期間之產假，以供休息。

### 第 83 條

企業主有義務提供正當之機會讓婦女工人／勞工在工作時間內，為仍處於哺乳期的嬰兒進行哺乳。

### 第 84 條

工人／勞工行使第 79 條第(2)項 b、c 及 d 點、第 80 條及第 82 條之權利休息時，應有權領取全額之工資。

## 第 85 條

- (1) 工人／勞工不具有在正式公共假日上班工作之義務。
- (2) 企業主對於因情況特殊或因工作型態及性質，有需要讓工作連續進行時，得以工人／勞工與企業主所訂契約為依據，要求工人／勞工在正式公共假日上班工作。
- (3) 企業主依第(2)項之規定，要求工人／勞工在正式公共假日上班工作時，有義務給付加班費。
- (4) 第(2)項有關工作型態及性質之規定，應以部長裁決令規範之。

## 第 5 小節 職業安全與衛生

### 第 86 條

- (1) 每位工人／勞工皆有權在以下方面享有保護：
  - a. 職業安全及衛生；
  - b. 道德及顏面；
  - c. 尊重人性尊嚴及宗教信仰之待遇。
- (2) 應制訂並實施職業安全及衛生維護辦法，保障工人／勞工之安全，提高生產力。
- (3) 第(1)項及第(2)項之保護與保障應符合當時現行法律規章之規定。

### 第 87 條

- (1) 任何企業皆有義務應用職業衛生及安全管理系統，且應將此系統整合至該企業之管理系統。
- (2) 第(1)項有關於應用職業衛生及安全管理系統之情事，應以政府規程明定之。

## 第二節 工資

### 第 88 條

- (1) 工人／勞工均應有權賺取從人性觀點而言，應屬合宜水準之生活。
- (2) 為讓工人有能力賺取第(1)項所稱，從人性觀點而言應屬合宜水準之生活，政府應制訂可有效保護工人／勞工之工資政策。
- (3) 第(2)項可有效保護工人／勞工之工資政策應將下列項目涵蓋在內：
  - a. 最低工資；
  - b. 加班費；

- c. 未到班時段的工資計算；
  - d. 其必須從事非屬職務範圍之活動時的工資計算。
  - e. 行使休息之權利時的工資計算；
  - f. 工資之給付形式與方式；
  - g. 以工資為標的之罰款與扣款；
  - h. 其他可以工資為標的進行計算之事物；
  - i. 依照比例計算之工資的結構與程度；
  - j. 用以計算資遣費之工資數額；
  - k. 用以計算所得稅之工資數額；
- (4) 政府應根據維持合宜生活水準之需求，制訂／設定第(3)項(a)點之最低工資，但應將勞動生產力及經濟成長率納入考量。

### 第 89 條

- (1) 第 88 條第(3)項 a 點所稱最低工資包含：
- a. 省、區／市本地之最低工資；
  - b. 省、區／市本地行業別之最低工資。
- (2) 設定第(1)項之最低工資時，應以可支應合宜水準之生活為度。
- (3) 第(1)項之最低工資應由省長於考量省工資諮議會及／或區長／市長所提建議後，決定之。
- (4) 關於哪些項目構成第(2)項所稱之合宜水準的生活，以及如何分階段滿足相關之各項需求，應以部長裁決令規範之。

### 第 90 條

- (1) 企業主應禁止給付低於第 89 條最低工資之工資。
- (2) 企業主無法負擔第 89 條最低之工資時，應准許其延期實施。
- (3) 第(2)項申請延期實施最低工資之相關程序，應以部長裁決令規範之。

### 第 91 條

- (1) 根據企業主與工人／勞工或職業／組織工會所訂契約設定的工資金額，不得低於根據當時現行法律規章所設定的工資金額。
- (2) 若第(1)項契約所設定的工資低於根據當時現行法律規章所應設定的工資，或甚至違反當時現行法律規章，則該契約應依法宣告為無效，而企業主仍有義務向工人／勞工給付符合當時現行法律規章要求之工資。

### 第 92 條

- (1) 企業主規劃工資之結構及級距時，應將工人／勞工之職級高低、職位內涵、工作年資、教育及職務能力納入考量。
- (2) 企業主應定期檢討所屬工人／勞工之工資，並且將企業之財務能力及生產力



納入考量。

- (3) 關於第(1)項之工資結構與級距，應以部長裁決令規範之。

### 第 93 條

- (1) 工人／勞工不工作就不能領取工資。
- (2) 但工人／勞工因下列緣故無法執行工作時，企業主仍有義務向工人／勞工給付工資，且無第(1)項規定之適用：
- a. 工人／勞工因生病而無法執行工作；
  - b. 女性工人／勞工月經來潮的第 1 天和第 2 天，因身體不適而無法執行工作；
  - c. 工人／勞工因自身結婚、子女結婚、兒子受割禮、子女受洗、妻子生產或流產、丈夫、妻子、子女、父母、女婿／媳婦、岳父母／公婆或工人／勞工家庭其他成員死亡，以致需要請假處理；
  - d. 工人／勞工為執行或履行對國家之義務，以致無法執行工作；
  - e. 工人／勞工依宗教之教義履行宗教義務，以致無法執行工作；
  - f. 工人／勞工願意執行已經答應的工作，但企業主由於自身之過失或受阻於可避免卻不避免之障礙，以致未雇用該工人／勞工從事該工作；
  - g. 工人／勞工行使其工休之權利；
  - h. 工人／勞工在企業主允許之下從事所擔任的職業工會事務；
  - i. 工人／勞工因企業之要求而前往接受教育課程。
- (3) 對第(2)項 a 點之生病工人應依下列標準決定其應付工資：
- a. 生病期間的最前 4 個月有權領取原工資的 100%；
  - b. 生病期間的第二段 4 個月有權領取原工資的 75%；
  - c. 生病期間的第三段 4 個月有權領取原工資的 50%；
  - d. 再往後的各月份有權領取原工資的 25%，直到企業主終止其雇用關係為止。
- (4) 對於因第(2)項 c 點所述緣故無法上工之工人／勞工，應依下列標準決定其未上工期間的應付工資：
- a. 工人／勞工結婚時，應發給 3 天之工資；
  - b. 工人／勞工子女結婚時，應發給 2 天之工資；
  - c. 工人／勞工子女受割禮時，應發給 2 天工資；
  - d. 工人／勞工子女受洗時，應發給 2 天之工資；
  - e. 工人／勞工妻子生產或流產時，應發給 2 天之工資；
  - f. 工人／勞工配偶、子女、父母、女婿／媳婦或岳父母／公婆有一人死亡時，應發給 2 天之工資；
  - g. 工人／勞工家庭其他成員有一人死亡時，應發給 1 天工資。

- (5) 實施第(2)項規定所需之安排，應於勞動契約、公司規章或集體勞動契約明定之。

### 第 94 條

若企業將工資區分為基本工資和固定津貼，基本工資占基本工資與固定津貼之和的比率，不得低於 75%。

### 第 95 條

- (1) 對於發生故意不當行為或疏忽導致違規事端的工人／勞工，得課以罰款。
- (2) 企業主因故意不當行為或疏忽延誤將工資發給工人／勞工時，得為支付罰款之裁定，罰款金額應以工人／勞工之工資的一定百分比定之。
- (3) 關於在工資給付上對企業主及／或工人／勞工課以罰款之事，政府應訂定行政命令以資規範。
- (4) 企業於當時現行法律規章之基礎上宣告破產或清算時，工人／勞工之工資的受償順位應優先於所有其他債權。

### 第 96 條

工人／勞工之工資給付請求權及其他因勞雇關係所生之請求權自成立之時起算，逾 2 年不行使而歸於消滅。

### 第 97 條

有關第 88 條合宜收入、工資政策、合宜生活之需求及工人工資之保護，第 89 條最低工資之設定，及第 95 條第(1)項、第(2)項及第(3)項罰款之課收，應以政府規程規範之。

### 第 98 條

- (1) 應設立中央工資評議會、省工資評議會及區／市工資評議會，以便為政府制訂工資政策及發展全國工資系統等情事提供相關建議及意見。
- (2) 第(1)項之評議會應由政府、企業主之組織、職業／組織工會、大學及專業機構指派代表加入並組成。
- (3) 中央工資評議會之委員應由總統任命及解任，省工資評議會、區工資評議會及市工資評議會之委員應由各省、區及市之省長、區長及市長任命及解任。
- (4) 有關第(1)項及第(2)項各級工資系統評議會之設立程序、委員組成、任命及解任程序以及工作程序，應以總統裁決令規範之。

## 第三節 福利

### 第 99 條

- (1) 工人／勞工及其家屬皆有權享有社會安全保障。
- (2) 第(1)項社會安全保障之施行應以當時現行法律規章作為準據

### 第 100 條

- (1) 企業主應實施員工福利制度以提升工人／勞工及其家屬之福利。
- (2) 企業提供第(1)項福利設施時，仍應審酌工人／勞工是否需要該項福利設施，以及企業是否有能力負擔該設施。
- (3) 關於第(1)項及第(2)項，應提供工人／勞工哪些種類福利設施及其標準如何，以及企業是否有能力負擔這類設施等問題，應以政府規程作出規範。

### 第 101 條

- (1) 為增進工人／勞工福利，企業應於內部設立工人／勞工合作社及生產性商業體。
- (2) 政府、企業主及工人／勞工或職業／組織工會應盡力發展第(1)項之工人／勞工合作社及生產性商業體。
- (3) 第(1)項工人／勞工合作社之設立應依據當時現行法律規章為之。
- (4) 關於盡力發展第(2)項工人／勞工合作社之事，應以政府規程規範之。

## 第十一章 勞資關係

### 第一節 總則

### 第 102 條

- (1) 在勞資關係之維繫上，政府所需擔綱之角色包括訂定政策、提供服務、建立秩序，以及對違反勞動力法律規章者作出應有之處置。
- (2) 在勞資關係之維繫上，工人／勞工及其組織工會所需擔綱之角色包括恪盡義務執行工作／任務、遵守工作秩序確保生產、用符合民主精神的方式表現期望、精進個人專業及技能以助企業發展事業，和為自身家人及全體工人爭取福利。
- (3) 在勞資關係之維繫上，企業主其他資方所需擔綱之角色包括建立合作夥伴之關係、發展公司事業、分散人員雇用範圍、秉持公義民主之精神和開誠布公之態度為工人／勞工提供福利。

## 第 103 條

應透過以下途徑妥善處理勞資關係：

- a. 職業／組織工會；
- b. 企業組織；
- c. 兩造合作機構；
- d. 三方合作機構；
- e. 公司規章；
- f. 集體勞動契約；
- g. 勞動力法律規章；及
- h. 勞資爭議解決機構。

### 第二節

#### 職業／組織工會

## 第 104 條

- (1) 工人／勞工皆有權設立職業／組織工會並加入為會員。
- (2) 職業／組織工會得基於執行第 102 條職能之需要而收取及管理資金，同時負擔公會財務之責，其中包括提供罷工活動所需之經費。
- (3) 第(2)項罷工經費之金額及收取程序，應以公會章程及／或公會管理規章規範之。

### 第三節

#### 企業主之組織

## 第 105 條

- (1) 每一位企業主皆有權設立企業組織，並擔任該組織之股東。
- (2) 有關於企業組織之各項規定，應以當時現行之法律規章為準據。

### 第四節

#### 兩造合作機構

## 第 106 條

- (1) 工人／勞工雇用人數達 50 人或以上之企業，有義務設立兩造合作機構。
- (2) 第(1)項之兩造合作機構應擔任論壇之角色，為企業內的勞工議題發揮溝通及諮詢功能。
- (3) 第(2)項之兩造合作機構應由企業主代表與工人／勞工代表共同組成，應由該企業工人／勞工循民主方式推選足可代表其利益之人擔任。

- (4) 關於第(1)項及第(3)項兩造合作機構之成員資格確立程序，應以部長裁決令規範之。

## 第五節 三方合作機構

### 第 107 條

- (1) 三方合作機構應向政府及其他有關方面提供意見、建議及想法，以供其作為制訂勞工政策及解決勞工議題及問題時的參考。
- (2) 第(1)項之三方合作機構分為：
- a. 中央三方合作機構及省、市、地區三方合作機構；及
  - b. 中央產業別三方合作機構，及省、市、地區產業別三方合作機構。
- (3) 三方合作機構應由政府、企業組織及職業／組織工會三方之代表共同組成。
- (4) 第(1)項三方合作機構之組織結構及程序應以政府規程規範之。

## 第六節 公司規章

### 第 108 條

- (1) 工人／勞工雇用人數達 10 人或以上之企業皆有義務制訂公司規章，該規章應於呈報勞動部或其指定機關核備並完成法律化後，正式生效。
- (2) 企業已訂有集體勞動契約者，無第(1)項制訂公司規章並使其法律化義務之適用。

### 第 109 條

企業主應為自身之企業制訂各項規章及規則，並且為所訂之規章及規則負責。

### 第 110 條

- (1) 企業制訂公司規章時，應將所屬工人／勞工代表所提之意見及建議納入考量。
- (2) 企業已設立職業／組織工會者，應以該職業／組織工會之幹部為第(1)項之工人／勞工代表。
- (3) 企業未設立職業／組織工會者，應以兩造合作機構之加入會員或在其中擁有職位之工人／勞工，及／或由企業內工人／勞工循民主方式推選出任代表並為其利益行事之人，為第(1)項之工人／勞工代表。

### 第 111 條

- (1) 公司規章至少應明定：
  - a. 企業主之權利及義務；
  - b. 工人／勞工之權利及義務；
  - c. 工作條件；
  - d. 企業紀律與行為規範；及
  - e. 公司規章之有效期限。
- (2) 公司規章不得違背當時現行法律規章之規定。
- (3) 公司規章之有效期限為 2 年，期滿得續約。
- (4) 若企業內職業工會在公司規章存續期間請求協商制訂集體勞動契約，企業主有義務為之。
- (5) 若第(4)項之協商未能產生協議，則既有之公司規章應繼續有效至到期日。

### 第 112 條

- (1) 勞動部或其指定機關對於依第 108 條第(1)項規定送請核備之公司規章，應於收到該公司規章草本後的 30 個工作天內將其完成法律化。
- (2) 若公司規章符合第 111 條第(1)項及第(2)項之各項要求，且第(1)項 30 個工作天的法律化期限已滿，但勞動部或其指定機關仍未對其完成法律化之程序，則該公司規章應視為已法律化。
- (3) 若公司規章並未符合第 111 條第(1)項及第(2)項之要求，則勞動部或其指定機關應書面通知企業主，要求其改正該公司規章。
- (4) 企業主收到第(3)項之書面通知後，有義務在當日起算的 14 個工作日內，將公司規章之修正後文本呈送勞動部或其指定機關核備。

### 第 113 條

- (1) 公司規章尚未到期而需修訂時，需在企業主與工人／勞工代表雙方協議之基礎上進行。
- (2) 從第(1)項之協議所產生的公司規章應呈送勞動部或其指定機關核備，完成法律化程序。

### 第 114 條

企業主有義務將公司規章之內容及其修正內容通知並交予工人／勞工，並為其解釋之。

### 第 115 條

公司規章之制訂及法律化程序，應以部長裁決令規範之。

## 第七節 集體勞動契約

### 第 116 條

- (1) 集體勞動契約是由已向政府勞動力事務負責機關立案的一個或數個職業／組織工會與一家或多家企業主所共同訂立。
- (2) 各方立約人應共同縝密制訂第(1)項之集體勞動契約。
- (3) 第(1)項之集體勞動契約應使用拉丁文字母及印尼文寫成正式書面。
- (4) 集體勞動契約用印尼文之外的其他文字書寫時，應由具結翻譯人員將該集體勞動契約翻譯成印尼文，且此翻譯文本應視同符合第(3)項所訂要求之文本。

### 第 117 條

若經過第 116 條第(2)項之盡心努力依然難以達成共識，則雙方應透過勞資爭議解決程序解決之。

### 第 118 條

一家企業僅得訂定一(1)份集體勞動契約，並且適用於全體在企業內工作之工人／勞工。

### 第 119 條

- (1) 若一家企業只有一個職業／組織工會，且該企業內至少有 50% 之工人／勞工已加入該職業／組織工會為會員，則該唯一之職業／組織工會有權代表全體工人／勞工，與企業主協商訂立集體勞動契約。
- (2) 若第(1)項之企業只有一個職業／組織工會，但該企業只有不到全部 50% 之受雇者為該職業／組織工會之會員，則該唯一之職業／組織工會需在針對此一議題所舉行的表決中，贏得該企業占全體至少 50% 以上工人之支持及確認，始有權代表工人／勞工與企業主協商訂立集體勞動契約。
- (3) 第(2)項之職業／組織工會若無法贏得該企業內占全體至少 50% 以上工人之支持，必須等到依程序進行之表決結束後至少 6 個月重新尋求支持，以便與企業主協商訂立集體勞動契約。

### 第 120 條

- (1) 若一家企業內有不只一(1)個職業／組織工會，則該企業只有占全體至少 50% 之工人／勞工已加入為會員的職業／組織工會，才有權代表工人／勞工與企業主協商訂立集體勞動契約。
- (2) 若第(1)項之要求標準無法滿足，則該企業內的各職業／組織工會可組成聯盟，屆時只要聯盟所獲得的支持工人數目超過該企業內工人／勞工總數的 50%，該聯盟就有資格代表工人／勞工與企業主協商訂立集體勞動契約。
- (3) 若第(1)項及第(2)項之要求標準皆無法滿足，則各職業／組織工會可組成協商團隊，屆時每個職業／組織工會之團隊成員數目，應依各自會員人數

的相對比率定之。

### 第 121 條

第 119 條及第 120 條之職業／組織工會會員身分應以會員卡作為證明之依據。

### 第 122 條

第 119 條第(2)項之表決應在委員會的主持之下進行，該委員會應在政府的勞動力事務負責機關官員及企業主的見證下，由工人／勞代表和職業／組織工會幹部共同組成。

### 第 123 條

- (1) 集體勞動契約的有效期限為 2 年。
- (2) 第(1)項集體勞動契約之有效期限得根據企業主與職業／組織工會之書面協議往後延長，但延長時間不得超過 1 年。
- (3) 新的集體勞動契約必須在原集體勞動契約到期的至少 3 個月之前，展開協商。
- (4) 若第(3)項之協商無法獲得協議，則現有集體勞動契約得繼續有效，但有效期間最長以 1 年為限。

### 第 124 條

- (1) 集體勞動契約至少應明定下列事項：
  - a. 雇主之權利及義務；
  - b. 職業／組織工會及工人／勞工之權利及義務；
  - c. 集體勞動契約之正式生效日期和有效期限；
  - d. 制訂集體勞動契約之各方面當事人的簽字。
- (2) 集體勞動契約之條文不得違背當時現行法律規章之規定。
- (3) 第(2)項之集體勞動契約若有任何內容違背當時現行法律規章之規定，則其抵觸規定之部分應依法宣告為無效，相關事務應改以當時現行法律規章之規定為準。

### 第 125 條

集體勞動契約在各方立約人同意之下所發生的變更，應構成原集體勞動契約整體之一部分。

### 第 126 條

- (1) 企業主、職業／組織工會、及／或工人／勞工皆有義務實踐集體勞動契約之規定。
- (2) 企業主及職業／組織工會有義務將集體勞動契約之內容及其最新修訂事



項告知全體工人／勞工。

- (3) 企業主應以企業之費用將集體勞動契約印製成冊，發給所屬每一位工人／勞工。

### 第 127 條

- (1) 企業主與工人／勞工之個別勞動契約不得抵觸集體勞動契約。
- (2) 第(1)項之個別勞動契約若有任何條文抵觸集體勞動契約之規定，則該個別勞動契約之該條文應依法宣告為無效，相關事務應改以集體勞動契約之規定為準。

### 第 128 條

個別勞動契約對集體勞動契約已有之條文未作同步明定時，相關事務應以集體勞動契約之規定為準據。

### 第 129 條

- (1) 若企業內仍有職業／組織工會存在，企業主應禁止用公司規章取代集體勞動契約。
- (2) 若企業內無職業／組織工會存在，而集體勞動契約亦已為公司規章所取代，則公司規章之規定不得劣於集體勞動契約之相對規定。

### 第 130 條

- (1) 集體勞動契約已到期而欲繼續展延或續約，若該企業內僅存有一(1)個職業／組織工會，則此集體勞動契約之展延及續約情事，得免適用第 119 條之要求。
- (2) 集體勞動契約已到期而欲繼續展延或續約，若該企業內存在不止一(1)個職業／組織工會，且當初出面協商上一份集體勞動契約的職業／組織工會已不再符合第 120 條第(1)項之要求，則此集體勞動契約展延或續約工作應改由會員人數超過企業內工人／勞工總數 50%的職業／組織工會，會同協商上一份集體勞動契約的職業／組織工會組成團隊進行處理，屆時兩個職業／組織工會的團隊成員數目應依各自會員人數的相對比率決定。
- (3) 集體勞動契約已到期而欲繼續展延或續約，若該企業內存在不止一(1)個職業／組織工會，但並無任何一個符合第 120 條第(1)項之要求，則此集體勞動契約展延或續約工作應改依第 120 條第(2)項及第(3)項之規定辦理。

### 第 131 條

- (1) 縱然職業／組織工會已然解散或企業股權已移轉他人，既有之集體勞動契約仍應繼續有效，直到效期屆滿。
- (2) 若任兩家各自訂有集體勞動契約的企業合併，則此兩份集體勞動契約應以其中對工人／勞工更屬有利者，為優先適用之契約。

- (3) 任兩家企業合併時，若其中一家訂有集體勞動契約，另一家無集體勞動契約存在，則合併後新產生之企業應適用原先既有之集體勞動契約，直到此份集體勞動契約歸於效期屆滿。

### **第 132 條**

- (1) 集體勞動契約應從簽署完成之日起正式生效，但該集體勞動契約另有規定時，應從其所規定。

集體勞動契約經全體當事人完成簽署後，應由企業主向政府的勞動力事務負責機關辦理登記。

### **第 133 條**

關於集體勞動契約之簽訂、續約、修訂及登記程序及要求事項，應以部長裁決令規範之。

### **第 134 條**

政府有義務管控勞動力法律規章之有效實施和獲得遵守及執行，以確保工人與企業主之權利行使與義務履行。

### **第 135 條**

工人／勞工、企業主及政府皆有責任貫徹勞動力法律規章之規範，以實現和諧之勞資關係。

## **第八節**

### **勞資爭議解決機構／機關**

#### **第 1 小節**

#### **勞資爭議**

### **第 136 條**

- (1) 企業主及工人／勞工和職業／組織工會皆有義務盡心努力解決任何勞資爭議，並且達成共識。
- (2) 若經過第(1)項之盡心努力，雙方依然難以達成共識時，企業主及工人／勞工或職業／組織工會應通過符合法律規範之勞資爭議解決程序，令該勞資爭議獲得解決。

#### **第 2 小節**

#### **罷工**

### **第 137 條**

罷工是工人／勞工及職業／組織工會於勞資協商破裂時的基本權利之一，但應遵循合法、和平而有秩序之原則進行。

### 第 138 條

- (1) 罷工過程中，若罷工之工人／勞工及／或職業／組織工會欲招攬其他工人／勞工一起加入，不得以違反法律之方式為之。
- (2) 工人／勞工面對招攬加入第(1)項罷工行動之邀請時，得接受，亦得拒絕。

### 第 139 條

服務公眾利益之企業及／或依經營性質，若任意罷工恐將傷及人命之企業所屬工人／勞工如需發動罷工，應事先為必要之安排，以免擾害公眾權益及／或危害他人安全。

### 第 140 條

- (1) 工人／勞工及職業／組織工會如欲進行罷工，應有義務在預定開始罷工的 7 個工作天之前發出書面之罷工告示，通告企業主及當地政府的勞動力事務負責機關。
- (2) 第(1)項之告示至少應載明下列事項：
  - a. 罷工的開始時間及結束時間（日數和日期及時間）；
  - b. 罷工進行之所在地點；
  - c. 罷工之理由；及
  - d. 發動罷工之工會的主席或幹事簽名，及／或其他參加罷工之工會的主席或幹事簽名，但僅以需為罷工行動負責之人的簽名為限。
- (3) 未加入職業／組織工會為會員之工人／勞工發起罷工行動時，第(2)項之告示應有受派負責協調及／或為罷工行動負責之工人／勞工代表的簽名。
- (4) 企業主對於不遵照第(1)項規定進行之罷工，得基於維護企業資產及生產設備所需要，採取某些暫時性措施，包括：
  - a. 禁止罷工之工人／勞工出現在生產流程通常運轉所在的地點；或
  - b. 若有必要，得禁止罷工之工人／勞工出現在企業場地上。

### 第 141 條

- (1) 政府機關及管理階層之代表收到第 140 條之罷工意向通知函時，有義務簽發相對之收件確認書。
- (2) 政府的勞動力事務負責機關在罷工時間開始前及進行中，仍有義務解決造成罷工事件的問題，包括安排爭執雙方會面及協商。
- (3) 若第(2)項之對話討論能夠產生協議，則該項協議應由各方當事人會同政府的勞動力事務負責機關官員共同作成並簽字，但政府官員係屬於見證人之角色地位。
- (4) 若第(2)項之對話討論無法產生協議，則政府的勞動力事務負責機關官員應立即將造成該罷工事件的問題提交獲有授權之勞資爭議解決機構進行

處理。

- (5) 若對話討論無法產生第(4)項之協議，則以企業主與該次罷工之負責職業／組織工會或罷工行動責任承擔者所完成協商為基礎，該罷工情事得繼續、暫時停止或全面結束。

### 第 142 條

- (1) 發動罷工卻不遵照第 139 條及第 140 條之規定辦理時，應屬非法。
- (2) 以非法方式發動第(1)項罷工時所應面對之法律後果，應以部長裁決令規範之。

### 第 143 條

- (1) 任何人皆不得阻撓工人／勞工及職業／組織工會遵循合法、和平而有秩序之原則行使罷工之權利。
- (2) 工人／勞工及工會幹部依照當時現行法律規章，遵循合法、和平而有秩序之原則罷工時，禁止任何人加以逮捕及／或拘禁。

### 第 144 條

對於遵守第 140 條規定所發動之罷工，企業主應禁止：

- a. 從企業之外糾集工人／勞工，取代罷工之工人／勞工；或
- b. 於罷工進行中或結束後，對罷工之工人／勞工或工會幹部施以任何形式之處罰或報復。

### 第 145 條

工人／勞工循合法途徑發動罷工以求實現自身合乎常規之權利時，若企業主確有違犯該權利之實，就依然有權領取工資。

## 第 3 小節

### 關廠

### 第 146 條

- (1) 關廠是企業主的基本權利之一，目的在防止全體或部分受雇者因協商破裂而堅持執行工作。
- (2) 企業主為報復工人／勞工及／或職業／組織工會提出合乎常規之請求，而對受雇者施以關廠之處置時，應屬無理。
- (3) 關廠之處置應符合當時現行法律規章之規定。

### 第 147 條

以服務公眾利益為營業目的之企業、依其經營項目，關廠並暫停運作恐將傷及人命之企業（如醫院）、向民眾提供清潔用水網絡之企業、電信管制中心、電力事業、石油及天然氣加工產業，以及火車業，應禁止發生關廠情事。

### 第 148 條

- (1) 企業主如欲實施關廠，將有義務在關廠發生時間的 7 個工作天之前發出書面之關廠告示，通告工人／勞工及／或職業／組織工會，以及當地政府的勞動力事務負責機關。
- (2) 第(1)項之關廠告示至少應載明下列事項：
  - a. 關廠的開始時間及結束時間（日數和日期及時間）；及
  - b. 關廠之肇因及理由。
- (3) 第(1)項之告示應有相關企業之企業主及／或管理階層簽署。

### 第 149 條

- (1) 工人／勞工、職業／組織工會及政府的勞動力事務負責機關直接收到第 148 條之關廠書面告示時，應簽發相對之收件確認書，載明收件之日數、日期及時間。
- (2) 政府的勞動力事務負責機關在關廠時間開始前及進行中，均應嘗試儘速解決造成關廠事件的問題，包括安排爭執雙方會面並對話討論。
- (3) 若第(2)項之對話討論能夠產生協議，則該項協議應由各方當事人會同政府的勞動力事務負責機關官員共同作成並簽字，但政府官員係屬於見證人之角色地位。
- (4) 若第(2)項之對話討論無法產生協議，則政府的勞動力事務負責機關官員應立即將造成該罷工事件的問題提交獲有授權之勞資爭議解決機構進行處理。
- (5) 若第(4)項之對話討論無法產生協議，則以企業主與職業／組織工會所完成協商為基礎，該關廠情事得繼續、暫時停止或全面結束。
- (6) 若發生下列情事，則第 148 條第(1)項及第(2)項之告示應屬並無必要：
  - a. 工人／勞工或職業／組織工會違反第 140 條之罷工程序；或
  - b. 工人／勞工或職業／組織工會違反勞動契約、公司規章、集體勞動契約或當時現行法律規章有關於合乎常規之規定。

## 第十二章 終止雇用關係

### 第 150 條

本法有關終止雇用關係之條文，對下列機構所發生的終止雇用關係情事皆適用：無論公營或民營，任何具有法律人格及不具法律人格之商業機構、個人、合夥事業及法人所擁有之商業機構、設有管理人員／組織幹部且雇用員工並給付工資或其他形式酬勞之社會事業或其他事業單位。

### 第 151 條

- (1) 企業主、工人／勞工或職業／組織工會及政府均應盡力防止終止雇用關係之情事發生。
- (2) 若恪盡所有努力後，終止雇用關係之情事依然無可避免時，則該終止雇用關係需由企業主與受影響工人／勞工參加會員所在之職業／組織工會協商處理，但若該工人／勞工未加入任何工會，則由企業主與該工人／勞工協商處理。
- (3) 經第(2)項之協商處理後若無法產生協議，則企業主須待勞資爭議解決機構作出裁決後，方可終止對該工人／勞工之雇用。

### 第 152 條

- (1) 聲請勞資爭議解決機構裁決是否准許終止雇用關係時，應以書面方式向該機構提出，同時述明請求裁決同意之理由。
- (2) 勞資爭議解決機構經審酌第(1)項之裁決聲請，確定雙方已依規定完成第 151 條第(2)項之協商處理時，得受理之。
- (3) 勞資爭議解決機構需確認終止雇用關係之意向確有經協商處理，且確實無法產生協議，始得對該終止雇用關係進行裁決。

### 第 153 條

- (1) 企業主禁止以下列情事為由，終止工人／勞工之雇用關係：
  - a. 工人／勞工因生病無法上工，且有醫師證明書可作為證明者；但因病無法上工且持續已達 12 個月時，不在此限；
  - b. 工人／勞工依當時現行法律規章之規定前往履行對國家應盡之義務，以致未能上工者；
  - c. 工人／勞工因所信仰宗教之要求，為服從宗教儀式以致未能上工者；
  - d. 工人／勞工因辦理結婚以致未能上工者；
  - e. 工人／勞工因懷孕、生產、流產或哺育嬰幼兒之緣故，以致未能上工者；
  - f. 工人／勞工與同一企業內的另一名工人存在血親或姻親之關係，但集體勞動契約或公司規章確有作此要求時，不在此限；
  - g. 工人／勞工建立職業／組織工會或加入工會為會員或幹部；工人／勞工在非工作時間，報請企業主核准後在工作時間內，或依勞動契約、公司規章或集體勞動契約之有關規定參加職業／組織工會之活動；
  - h. 工人／勞工向主管當局檢舉企業主發生犯罪情事；
  - i. 因彼此宗教信仰或所屬教派不同，或政治立場、種族、膚色、宗族、性別、身體狀況或婚姻狀況不同；或
  - j. 工人／勞工永久性失能、因工作意外而罹病、因職業疾病而患病，且就醫師所開診斷證明而言，恢復健康很難確定時。
- (2) 因第(1)項所發生的終止雇用關係情事，應依法宣告為無效，且企業主有

義務重新雇用該受影響之工人／勞工。

### 第 154 條

下列情況處理時，無須聲請第 151 條第(3)項之勞資爭議解決機構作成裁決：

- a. 受影響之工人／勞工仍在試用期間，但此試用期間需為事先已明文規定者；
- b. 受影響之工人／勞工在並無跡象顯示有遭企業主壓迫或恐嚇之情形下，主動辭職；或勞雇關係依定期勞動契約之規定，首次到期屆滿時；
- c. 受影響之工人／勞工已達勞動契約、公司規章、集體勞動契約或法律規章所明定之退休年齡。
- d. 受影響之工人／勞工死亡。

### 第 155 條

- (1) 未透過第 151 條第(3)項勞資爭議解決機構之裁決而擅自終止雇用關係時，應依法宣告為無效。
- (2) 在勞資爭議解決機構之裁決尚未完成前，企業主與工人／勞工仍應各自履行其應盡義務。
- (3) 企業主仍得不受上述第(2)項之規定所限制，對已進入終止雇用關係之程序的工人／勞工暫時停止其職務；但企業主應繼續向該工人／勞工給付其正常所得領取之工資及其他福利給付。

### 第 156 條

- (1) 終止雇用關係一旦成立，則企業主有義務向受解雇之工人給付資遣費，在公司任職並執行勤務後應得之獎金、權利補償給付及／或福利給付。  
第(1)項之資遣費至少應依下列方式計算：
  - a. 受雇年資不滿 1 年者，1 個月工資；
  - b. 受雇年資滿 1 年但不滿 2 年者，2 個月工資；
  - c. 受雇年資滿 2 年但不滿 3 年者，3 個月工資；
  - d. 受雇年資滿 3 年但不滿 4 年者，4 個月工資；
  - e. 受雇年資滿 4 年但不滿 5 年者，5 個月工資；
  - f. 受雇年資滿 5 年但不滿 6 年者，6 個月工資；
  - g. 受雇年資滿 6 年但不滿 7 年者，7 個月工資；
  - h. 受雇年資滿 7 年但不滿 8 年者，8 個月工資；
  - i. 受雇年資滿 8 年或以上者，9 個月工資。
- (2) 工人／勞工在公司受雇期間辛勤任事所應得的獎金，應依下列方式計算：
  - a. 受雇年資滿 3 年但不滿 6 年者，2 個月工資；

- b. 受雇年資滿 6 年但不滿 9 年者，3 個月工資；
  - c. 受雇年資滿 9 年但不滿 12 年者，4 個月工資；
  - d. 受雇年資滿 12 年但不滿 15 年者，5 個月工資；
  - e. 受雇年資滿 15 年但不滿 18 年者，6 個月工資；
  - f. 受雇年資滿 18 年但不滿 21 年者，7 個月工資；及
  - g. 受雇年資滿 21 年但不滿 24 年者，8 個月工資；
  - h. 受雇年資滿 24 年以上者，10 個月工資。
- (3) 第(1)項受解雇工人／勞工有權領取之補償金包括下述：
- a. 尚未休完且仍有效之年假；
  - b. 工人／勞工及其家眷返回受雇點所需之交通費及運輸成本；
  - c. 住房津貼及醫療保健津貼之補償金額，依資遣費及／或具領取資格者的年資獎金的 15% 計算；
  - d. 勞動契約、公司規章或集體勞動契約明定之其他酬勞。
- (4) 關於第(2)項、第(3)項及第(4)項對資遣費、依受雇年資給付之年資獎金，及工人／勞工所應得補償金之計算方式若需作出修訂，此修訂情事應以政府規程規範之。

### 第 157 條

- (1) 工資組成項目當中，可用來作為計算資遣費、受雇期間辛勤任事所應得的年資獎金，和原本得享有但遭遞延之福利的補償金者，包括下述：
- a. 底薪；
  - b. 提供工人／勞工及其家屬的各類固定金額之津貼；若有為工人／勞工免費配給物資之情形，則此等物資之市售買價，與假設向工人／勞工發給配給代金並由彼等自行利用代金購買配給物資時所付買價，其中之差額應列為工資之構成部分。
- (2) 對於採用日薪制的工人／勞工，應以日薪乘以 30 所得之數作為月工資。
- (3) 對於採用論件計酬制或佣金制的工人／勞工，應依最近 12 個月期間的日平均工資認定其日薪金額，但此金額不得低於當地省、市或地區所訂的最低工資。
- (4) 對於看天氣變化決定是否上工，且上工亦採用論件計酬制的工作，應依最近 12 個月期間的月平均工資認定其月薪金額。

### 第 158 條

- (1) 工人／勞工犯以下所列重大過錯時，企業主得終止與該工人／勞工之雇用關係：
- a. 偷竊或走私屬於企業的金錢／或物品；
  - b. 提供虛假或偽造資訊致使企業蒙受損失；



- c. 在工作場所內飲酒爛醉、酗酒至有酒精中毒之虞、吸食及／或販賣毒品、精神科管制藥品或其他成癮物質；
  - d. 在工作場所內作出違反善良風俗／粗鄙下流之行為或聚賭；
  - e. 在工作場所內攻擊、毆打、威脅或恐嚇同事或企業主；
  - f. 遊說同事或企業主從事違背法律規章行為；
  - g. 粗心大意或故意毀損企業主財產，或使其被暴露在危險情境下，致使企業蒙受損失；
  - h. 在工作場所中粗心大意或故意讓同事或企業主暴露在危險情境下；
  - i. 非因國家要求，將企業必須對外保守之機密洩露或揭露予他人；或
  - j. 在工作場所內從事其他涉及 5 年以上有期徒刑之刑責的犯行。
- (2) 第(1)項之重大犯行需有下列證據可供佐證：
- a. 該工人／勞工被當場人贓俱獲；
  - b. 該工人／勞工承認確有從事該件犯行；
  - c. 企業內部權責單位作成事件報告書後，有至少 2 名證人出面作證，確認記載屬實。
- (3) 工人／勞工因第(1)項之緣故被終止雇用關係，仍得領取第 156 條第(4)項之遞延福利補償金。
- (4) 第(1)項之工人／勞工若所擔任之職務及責任對企業主之權益不具直接代表性時，得領取離職金；離職金之金額、領取程序及支領方法應以勞動契約、公司規章或集體勞動契約有關規定為準。

### 第 159 條

工人／勞工不服第 158 條第(1)項之終止雇用情事時，得向勞資爭議解決機構提起申訴。

### 第 160 條

- (1) 工人／勞工因涉嫌犯罪而遭有關當局收押，但企業主非為該案之告訴人時，企業主可無須向該工人／勞工負擔給付工資之義務，但仍有義務依下列條款向其家庭中的受扶養人提供協助：
- a. 受扶養人數為 1 人時，企業主有義務給付該工人／勞工之工資的 25%；
  - b. 受扶養人數為 2 人時，企業主有義務給付該工人／勞工之工資的 35%；
  - c. 受扶養人數為 3 人時，企業主有義務給付該工人／勞工之工資的 45%；
  - d. 受扶養人數為 4 人時，企業主有義務給付該工人／勞工之工資的 50%。
- (2) 第(1)項協助之提供期間從該工人／勞工遭有關當局收押之當日起算，以曆年制的 6 個月為限。
- (3) 若該工人／勞工在此 6 個月期間結束後，受制於第(1)項法律程序相關之司法流程，依然無法獲得解除收押並上班從事工作，則企業主得終止該工

人／勞工之雇用關係。

- (4) 若法院在第(3)項之該 6 個月期間屆滿前對該案作成裁定，宣告該工人／勞工應無罪釋放，則企業主有義務重新雇用該工人／勞工。
- (5) 若法院在之該 6 個月期間屆滿前對該案作成裁定，宣告該工人／勞工確屬有罪，則企業主得終止該工人／勞工之雇用關係。
- (6) 第(3)項及第(5)項之終止雇用關係事，無須經過勞資爭議解決機構之裁定。
- (7) 企業主對依第(3)項及第(5)項規定終止與其雇用關係之工人／勞工，仍應向其給付第 156 條第(3)項所規定，受雇期間辛勤任事之應得年資獎金的 1 倍金額，和第 156 條第(4)項所得享有之福利補償金。

### 第 161 條

- (1) 工人／勞工違犯勞動契約、公司規章或集體勞動契約之有關規定時，企業主如欲終止雇用關係，應首先對其簽發第一、第二及第三次警告函，方得為之。
- (2) 第(1)項之警告函每一次均應以 6 個月為到期之期限，但勞動契約、公司規章或集體勞動契約另有規定時，應從其所規定。
- (3) 工人／勞工因第(1)項所屬緣故被終止雇用關係時，應有權領取第 156 條第(2)項所訂資遣費 1 倍之金額、第 156 條第(3)項所訂受雇期間辛勤任事之應得年資獎金 1 倍之金額，和第 156 條第(4)項所訂得享有之福利補償金。

### 第 162 條

- (1) 工人／勞工自願辭職時，有權領取第 156 條第(4)項之福利補償金。
- (2) 工人／勞工自願辭職時，若其所擔任之職務及責任對企業主之權益不具直接代表性時，除有權領取第 156 條第(4)項之應付補償金外，亦得領取離職金；離職金之金額、領取程序及支領方法應以勞動契約、公司規章或集體勞動契約有關規定為準。
- (3) 工人／勞工需遵守下列要求，方構成依第(1)項之規定自願辭職：
  - a. 在預定辭職日的至少 30 天前提提交辭職書；
  - b. 無契約要求其應繼續在該企業任職；及
  - c. 繼續恪盡應盡之義務，直到正式辭職日當天。
- (4) 因自願辭職之緣故終止雇用關係時，無勞資爭議解決機構裁決之適用。

### 第 163 條

- (1) 企業主於企業狀態發生改變、經營權易手、兼併或合併其他企業時，若有工人／勞工不願繼續在企業內任職，得終止該等工人／勞工之雇用關係，此時該等工人／勞工有權領取第 156 條第(2)項所規定離職金 1 倍之金額、第 156 條第(3)項所訂受雇期間辛勤任事之應得年資獎金 1 倍之金額，和第 156

條第(4)項所訂得享有之福利補償金。

- (2) 企業主於企業狀態發生改變、經營權易手、兼併或合併其他企業時，若無意讓某些工人／勞工繼續在企業內任職，得終止該等工人／勞工之雇用關係，此時該等工人／勞工有權領取第 156 條第(2)項所規定資遣費 2 倍之金額、第 156 條第(3)項所訂受雇期間辛勤任事之應得年資獎金 1 倍之金額，和第 156 條第(4)項所訂得享有之福利補償金。

#### 第 164 條

- (1) 企業主遭遇不可抗力事件或連續 2 年度經營虧損而需結束營業時，得終止所屬工人／勞工之雇用關係，此時該等工人／勞工有權領取第 156 條第(2)項所規定離職金 1 倍之金額、第 156 條第(3)項所訂受雇期間辛勤任事之應得年資獎金 1 倍之金額，和第 156 條第(4)項所訂得享有之福利補償金。
- (2) 第(1)項所稱連續虧損，需有該企業最近 2 年度經會計師簽證之財務報表作為證明。
- (3) 企業主非因遭遇不可抗力事件或連續 2 年度經營虧損，而係基於經營合理化之需要，以致有必要結束營業時，得終止所屬工人／勞工之雇用關係，此時該等工人／勞工有權領取第 156 條第(2)項所規定資遣費 2 倍之金額、第 156 條第(3)項所訂受雇期間辛勤任事之應得年資獎金 1 倍之金額，和第 156 條第(4)項所訂得享有之福利補償金。

#### 第 165 條

企業陷入破產時，得終止所屬工人／勞工之雇用關係，此時該等工人／勞工有權領取第 156 條第(2)項所規定資遣費 1 倍之金額、第 156 條第(3)項所訂受雇期間辛勤任事之應得年資獎金 1 倍之金額，和第 156 條第(4)項所訂得享有之福利補償金。

#### 第 166 條

企業主因工人／勞工死亡而結束死亡工人／勞工之雇用關係時，該等工人之繼承人得領取相當於第 156 條第(2)項所規定資遣費 2 倍之金額、第 156 條第(3)項所訂該工人／勞工受雇期間辛勤任事之應得年資獎金 1 倍之金額，和第 156 條第(4)項所訂得享有之福利補償金。

#### 第 167 條

- (1) 企業主於工人／勞工進入退休年齡，且已將工人／勞工納入退休給付計畫時，此等工人／勞工應無權領取第 156 條第(2)項所規定資遣費、第 156 條第(3)項所規定年資獎金，和第 156 條第(4)項所規定福利補償金。
- (2) 工人參加第(1)項之退休給付計畫並取得一次付清之退休金時，若此退休金之金額經結算後，尚低於第 156 條第(2)項所規定資遣費 2 倍之金額、第 156 條第(3)項所訂受雇期間辛勤任事之應得年資獎金之金額，和第 156 條第(4)項所訂得享有之福利補償金，則企業主應給付不足之數。

- (3) 企業主將工人／勞工所納入的退休給付計畫，若需由企業主與工人／勞工共同負擔提撥金／保險費，則計算資遣費時，應僅計算由企業主負擔提撥金／保險費所產生之退休金。
- (4) 其餘與第(1)項、第(2)項及第(3)項所提供者不相同之安排方式，應於勞動契約、公司規章或集體勞動契約中明定之。
- (5) 若企業主未將工人／勞工納入退休給付計畫，而工人／勞工已進入退休年齡，需辦理終止雇用關係時，則企業主有義務向該工人／勞工給付第 156 條第(2)項所規定資遣費 2 倍之金額、第 156 條第(3)項所訂受雇期間辛勤任事之應得年資獎金 1 倍之金額，和第 156 條第(4)項所訂得享有之福利補償金。
- (6) 工人／勞工依第(1)項、第(2)項或第(3)項之權利領取退休金給付後，其依當時現行法律規章領取強制老年給付之權利，均不因而喪失。

### 第 168 條

- (1) 工人／勞工連續 5 個或更多工作日皆未上班，且未提出書面說明同時附上有效證明，企業主雖依規定書面傳喚兩次仍不得要領時，得將該名工人／勞工視為自請辭職，對該名工人／勞工給予終止雇用關係之處置。
- (2) 第(1)項之書面說明連同有效證明，最遲必須在該工人／勞工返回工作場所的第一天提交。
- (3) 發生第(1)項之終止雇用關係情事時，該名工人／勞工仍有權領取第 156 條第(4)項訂定之福利補償金，亦得領取離職金，但此離職金之金額、領取程序及支領方法應以勞動契約、公司規章或集體勞動契約有關規定為準。

### 第 169 條

- (1) 發生下列情事時，工人／勞工得正式向勞資爭議解決機構提出聲請，請求裁定終止其與該企業主之勞雇關係：
  - a. 該工人／勞工遭到毆打、凌虐或恐嚇；
  - b. 該工人／勞工被遊說及／或命令從事違反法律規章之行為；
  - c. 工資已至少連續 3 個月皆未能按時發放；
  - d. 企業主未履行所承諾予工人／勞工之義務；
  - e. 該工人／勞工被命令執行超出當初所協議範圍之工作；或
  - f. 該工人／勞工被命令從事非勞動契約所明定，且對工人／勞工生命、健康、安全或道德具危害性之工作。
- (2) 工人／勞工於雇用關係因第(1)項之緣故歸於終止時，有權領取第 156 條第(2)項所規定資遣費 2 倍之金額、第 156 條第(3)項所訂受雇期間辛勤任事之應得年資獎金 1 倍之金額，和第 156 條第(4)項所訂得享之福利補償金。
- (3) 若勞資爭議解決機構裁定企業主所發生的第(1)項行為並無過錯，則企業

主對該名工人／勞工得無須憑勞資爭議解決機構之裁定而逕行終止其雇用關係，此時該名工人／勞工將無權領取第 156 條第(2)項之資遣費和第 156 條第(3)項之工作年資獎金。

### 第 170 條

除第 158 條第(1)項、第 160 條第(3)項、第 162 條及第 169 條之情況外，任何終止雇用關係之事非完成第 151 條第(3)項及第 168 條所規定程序，均應依法宣告為無效，此時企業主有義務重新雇用該名工人／勞工，並向該名工人／勞工給付其原本所得領取之全部工資及福利。

### 第 171 條

工人／勞工在未經第 158 條第(1)項、第 160 條第(3)項或第 162 條勞資爭議解決機構裁定之情況下遭到終止雇用關係之處分，且無法接受此終止雇用關係之處分時，得在雇用關係正式終止當天起算的 1 年內，向勞資爭議解決機構提起法律訴訟。

### 第 172 條

工人／勞工持續生病達到相當長之時日，因工作意外導致身體失能而無法繼續執行工作，且陷入無法上工狀態之時間已超過缺勤上限的連續 12 個月以上，得申請終止雙方之雇用關係；該工人／勞工在此狀況下有權領取第 156 條第(2)項所規定資遣費 2 倍之金額、第 156 條第(3)項所訂受雇期間辛勤任事之應得年資獎金 2 倍之金額，和第 156 條第(4)項所訂得享有之福利補償金 1 倍之金額。

## 第十三章 勞動力發展

### 第 173 條

- (1) 政府應致力建立並發展各項為勞動力所相關之要素及活動。
- (2) 政府依第(1)項規定致力發展各項為勞動力所相關之要素及活動時，得邀集企業主產業公會、職業／組織工會及其他專業組織共同參與。
- (3) 第(1)項及第(2)項致力發展勞動力之努力，應依循整合及協調良好之方式進行。

### 第 174 條

基於勞動力發展之目的，政府、企業主產業公會、職業／組織工會及其他專業組織得根據當時現行法律規章建立勞工領域之國際合作機構。

### 第 175 條

- (1) 政府對於在勞動力發展上有重大貢獻之機構及人員，得向其頒發獎勵。

- (2) 第(1)項獎勵之形式得為金錢、獎狀或其他獎賞。

## 第十四章 勞工檢查

### 第 176 條

勞工檢查工作應由各級政府勞工檢查員執行；該檢查員應具備足可確保勞工法律規章有效實施之能力及獨立性。

### 第 177 條

第 176 條之勞工檢查員應由勞動部或其指定機關負責決定。

### 第 178 條

- (1) 各級政府機關應由專門之工作單位負責執行勞工檢查工作，該單位職務及責任之範圍應以中央政府、省政府、區政府及市政府的勞工領域為準。
- (2) 第(1)項勞工檢查之進行應以總統裁決令規範之。

### 第 179 條

- (1) 第 178 條省政府、區政府及市政府負責勞工檢查之工作單位，有義務將執行勞工檢查資料報告書呈報部長。
- (2) 第(1)項資料報告書之呈報程序，應以部長裁決令規範之。

### 第 180 條

第 176 條勞工檢查員之任命、權利義務及授權，均應以當時現行法律規章為準據，制訂其要求條款。

### 第 181 條

勞工檢查員執行第 176 條之職責時，有義務：

- a. 對任何依其特質應予或宜予保密之事物，均應予以保密；及
- b. 避免濫用所獲授權。

## 第十五章 調查

### 第 182 條

- (1) 勞工檢查員除具有印尼共和國國家警政署調查官員之身分外，並應依當時現行法規賦予民政調查員之特別授權
- (2) 第(1)項之民政調查員的授權範圍如下：
  - a. 檢查有關勞工犯罪之報告及解說內容是否真確；

- b. 對涉及勞工犯罪之嫌疑人進行調查；
  - c. 對於調查中之勞工犯罪案件，要求任何與該案件有關之人士或法律個體提出證據及解釋說明；
  - d. 對勞工犯罪案件中所發現的證據或證物，予以檢查或沒收；
  - e. 對各項與勞工犯罪案件有所關聯的文書及／或其他文件進行檢查；
  - f. 請求專家協助執行與勞工有關之刑事調查工作；及
  - g. 於確定勞工犯罪案件之具體罪證不足時，停止有關調查。
- (3) 第(2)項的民政調查員之授權行使時，應以當時現行法律規章為準據。

## 第十六章 刑事處罰與行政處罰

### 第一節 刑事處罰

#### 第 183 條

- (1) 對違反本法第 74 條規定之人應以刑事罪論處，處 2 年以上，5 年以下有期徒刑，或科或併科 Rp20,000 萬盾以上，Rp50,000 萬盾以下罰金。
- (2) 第(1)項之刑事罪應依法歸類為重大罪行。

#### 第 184 條

- (1) 對違反本法第 167 條第(5)項規定之人應以刑事罪論處，處 1 年以上，5 年以下有期徒刑，或科，或併科 Rp10,000 萬盾以上，Rp50,000 萬盾以下罰金。
- (2) 第(1)項之刑事罪應依法歸類為重大罪行。

#### 第 185 條

- (1) 對違反本法第 42 條第(1)項及第(2)項、第 68 條、第 69 條第(2)項、第 80 條、第 82 條、第 90 條第(1)項、第 139 條、第 143 條、第 160 條第(4)項或第(7)項規定之人應以刑事罪論處，處 1 年以上，4 年以下有期徒刑，或科，或併科 Rp10,000 萬盾以上，Rp40,000 萬盾以下罰金。
- (2) 第(1)項之刑事罪應依法歸類為重大罪行。

#### 第 186 條

- (1) 對違反本法第 35 條第(2)項或第(3)項、第 93 條第(2)項、第 137 條或第 138 條第(1)項規定之人應以刑事罪論處，處 1 個月以上，4 年以下有期徒刑，或科，或併科 Rp1,000 萬盾以上，Rp40,000 萬盾以下罰金。
- (2) 第(1)項之刑事罪應依法歸類為素行不良之輕罪。

### 第 187 條

- (1) 對違反本法第 37 條第(2)項、第 44 條第(1)項、第 45 條第(1)項、第 67 條第(1)項、第 71 條第(2)項、第 76 條、第 78 條第(2)項、第 79 條第(1)項或第(2)項、第 85 條第(3)項或第 144 條規定之人應以刑事罪論處，處 1 個月以上，1 年以下有期徒刑，或科，或併科 Rp1,000 萬盾以上，Rp10,000 萬盾以下罰金。
- (2) 第(1)項之刑事罪應依法歸類為素行不良之輕罪。

### 第 188 條

- (1) 對違反本法第 14 條第(2)項、第 38 條第(2)項、第 63 條第(1)項、第 78 條第(1)項、第 108 條第(1)項、第 111 條第(3)項、第 114 條或第 148 條規定之人應以刑事罪論處，科以 Rp500 萬盾以上，Rp5,000 萬盾以下罰金。
- (2) 第(1)項之刑事罪應依法歸類為素行不良之輕罪。

### 第 189 條

企業主受有期徒刑、拘役及／或罰金之處罰時，仍不得免除向相關工人／勞工提供酬勞及／或社會安全給付之義務。

## 第二節 行政處罰

### 第 190 條

- (1) 對違反本法第 5 條、第 6 條、第 15 條、第 25 條、第 38 條第(2)項、第 45 條第(1)項、第 47 條第(1)項、第 48 條、第 87 條、第 106 條、第 126 條第(3)項或第 160 條第(1)項或第(2)項或相關施行細則之人，勞動部或其指定機關應裁定行政處罰。

第(1)項之行政處罰得依下列方式為之：

- a. 告誡；
- b. 書面警告；
- c. 對涉案企業之營業活動施以限制／限縮；
- d. 對涉案企業之營業活動施以凍結；
- e. 撤銷營業許可；
- f. 撤銷設立登記；
- g. 暫時封存其全部或部分生產工具／用具；
- h. 撤銷／吊銷營運執照或許可。

- (2) 第(1)項及第(2)項有關行政處罰之規定應由勞動部另訂執行辦法。

## 第十七章



## 過渡條款

### 第 191 條

勞動力事務之相關行政命令凡未與本法有所抵觸，或未為依本法所頒佈行政命令所取代者，均持續有效。

## 第十八章

### 廢止法條

### 第 192 條

下列法律應於本法正式生效之時，宣告廢止：

1. 關於印尼人民前往印尼以外他地從事工作之人口移動條例（1887 年第 8 號法律公報）；
2. 1925 年 12 月 17 日，關於使用童工及令婦女從事夜間工作之限制條例（1925 年第 647 號法律公報）；
3. 1926 年關於船隻雇用童工及未成年工人從事工作之管理規範條例（1926 年第 87 號法律公報）；
4. 1936 年 5 月 4 日關於從事人力招募活動之管理規範條例（1936 年第 208 號法律公報）；
5. 關於印尼來自外國之常駐及非常駐勞工遣送回國之管理規範條例（1939 年第 545 號法律公報）；
6. 1949 年第 9 號條例，關於使用童工之限制（1949 年第 8 號法律公報）；
7. 1951 年第 1 號法律，關於印尼共和國向全印尼宣告制訂完成 1948 年第 12 號法律 – 就業法（1951 年第 2 號國家公報）；
8. 1954 年第 21 號法律，關於組織工會與雇主之勞動契約（1954 年第 69 號國家公報，補充第 598a 號國家公報）；
9. 1958 年第 3 號法律，關於外籍勞動力之職業安置（1958 年第 8 號國家公報）；
10. 1961 年第 8 號法律，關於碩士以上學位畢業學生之強制安排工作（1961 年第 207 號國家公報，補充第 2270 號國家公報）；
11. 1963 年第 7 號法律，避免重要事業機構及政府民政服務機關發生罷工或關廠情事之總統令（1963 年第 67 號國家公報）；
12. 1969 年第 14 號法律，關於勞動力之基礎條款（1969 年第 55 號國家公報，補充第 2912 號國家公報）；
13. 1997 年第 25 號法律，關於勞動力（印尼共和國 1997 年第 73 號國家公報，補充印尼共和國第 3702 號國家公報）；
14. 1998 年第 11 號法律，關於修正 1997 年第 25 號法律關於勞動力之適用範

2003 年第 13 號法律

圍（1998 年第 184 號國家公報，補充第 3791 號國家公報）；

15. 2000 年第 28 號法律，關於將 2000 年第 3 號法律及 1998 年第 11 號法律所最新修正之修正 1997 年第 25 號法律關於勞動力之適用範圍，應從行政管理規章改為正式立法（2000 年第 204 號國家公報，補充第 4042 號國家公報）。

### **第 193 條**

本法自公告之日起正式生效。為有效公告周知，應於印尼共和國國家公報刊登本法之公告命令。

2003 年 3 月 25 日於雅加達完成印尼文翻譯

印尼共和國總統

**MEGAWATI SOEKARNOPUTRI**

2003 年 3 月 25 日於雅加達正式公告

印尼共和國國務院

**BAMBANG KESOWO**

2003 年印尼共和國第 39 號國家公報

- 1951 年第 1 號法律，關於印尼共和國向全印尼宣告制訂完成 1948 年第 12 號法律 – 就業法（1951 年第 2 號國家公報）；
- 1954 年第 21 號法律，關於工會與僱主之勞動契約（1954 年第 69 號國家公報，補充第 598a 號國家公報）；
- 1958 年第 3 號法律，關於外籍勞動力之職業安置（1958 年第 8 號國家公報）；
- 1961 年第 8 號法律，關於碩士以上學位畢業學生之強制安排工作（1961 年第 207 號國家公報，補充第 2270 號國家公報）；
- 1963 年第 7 號法律，避免重要事業機構及政府民政服務機關發生罷工或關廠情事之總統令（1963 年第 67 號國家公報）；
- 1969 年第 14 號法律，關於勞動力之基礎條款（1969 年第 55 號國家公報，補充第 2912 號國家公報）；
- 1997 年第 25 號法律，關於勞動力（印尼共和國 1997 年第 73 號國家公報，補充印尼共和國第 3702 號國家公報）；
- 1998 年第 11 號法律，關於修正 1997 年第 25 號法律關於勞動力之適用範圍（1998 年第 184 號國家公報，補充第 3791 號國家公報）；
- 2000 年第 28 號法律，關於將 2000 年第 3 號法律及 1998 年第 11 號法律所最新修正之 1997 年第 25 號法律關於勞動力之適用範圍，應從行政管理規章改為正式立法（2000 年第 204 號國家公報，補充第 4042 號國家公報）。

以上所列係經審酌考量後，確認有必要予以撤銷或重新立法之法規；訂立本勞動法之目的正是要容納這些法律中，於今仍具作用之法條。未來在新法施行細則尚未正式生效實施前，依舊法頒佈之施行細則仍應繼續有效而適用。

本法之目的不僅是要撤除對現今勞動力職場早已不再適用或不合時宜之舊法規及法條，更是要配合 1998 年大改革以來，印尼人各方面生活形態所發生的根本性變化。

在國際勞工領域方面，工作場所之基本人權業已經由國際勞工組織（ILO）下述 8 項核心公約而為世人所公認，這些核心公約大致上可區分成以下大四類：

- 結社自由（ILO 第 87 及 98 號公約）；
- 禁止歧視待遇（ILO 第 100 及 111 號公約）；
- 廢除強制勞動力（ILO 第 29 及 105 號公約）；
- 最低准許雇用之年齡（ILO 第 138 及 182 號公約）。

印尼決心在國家之基礎上承認並且重視工作場所的基本人權，由此所表現的具體行動則是通過了國際勞工組織 8 項核心公約；同時配合對基本人權的批准與承認，本勞動力法也反映對 7 點核心原則的重視與遵守。

本法的主要立法重點包括：

- 勞動力發展的法律基礎、基本原則與立法目的；
- 勞動力計畫與勞動力資訊；
- 勞動力及工人／勞工的就業機會平等與同工同酬條款；
- 提供職業訓練以發展及提升勞工的工作專長與技能，進而提高勞動生產力乃至企業生產力；
- 人力安置服務，讓能工作的勞動力都有工作可做，而且每份工作都能實現人性價值和維護人性尊嚴，以達到勞動力的最適使用，而創造工作機會則是政府與社會的共同責任；

- 根據我國所需要適當引進外國勞動力，並作適當之使用；
- 發展勞資關係要以立國五原則之價值觀作為根本，並且將方向設定在讓生產線上每個人相互之間都是處於動態、和諧且以公義為基礎的關係；
- 勞資關係的制度發展及結構，包括集體勞動契約、兩造合作機構、三方合作機構、向社會保持勞資關係有關資訊之透明度，以及勞資糾紛之解決；
- 對工人／勞工之保護，包括維護工人／勞工與企業主協商的最基本權利、維護工人／勞工的職業安全與健康，特別保護女工、童工、未成年工人，維護失能及身心殘障工人之權益，以及保護受雇者之工資、福利及社會安全保障；
- 勞工檢查，確認各項有關於勞動力之法令規章及規則皆有獲得應有之遵守。