

### 附件 3 較具爭議法案修法要點及參考依據

法案爭議點	修法要點	參考依據
基本薪資	<p>一般企業發放工資不能低於基本工資規定。</p> <p>最低工資將由印尼各省省長規定，且需參考各地經濟成長情形及通貨膨脹情形制定。</p> <p>微型或小型企業如果勞資雙方同意，可給予員工低於最低薪資的薪水。</p> <p>註 1：印尼微型企業定義為不含土地廠房之淨資產 5000 萬印尼盾(約新臺幣 10 萬元)以下或年銷售額 3 億印尼盾(約新臺幣 60 萬元)以下之企業。</p> <p>註 2：印尼小型企業定義為不含土地廠房之淨資產超過 5000 萬印尼盾(約新臺幣 10 萬元)、5 億印尼盾(新臺幣 100 萬元)以下，或年銷售超過 3 億印尼盾(約新臺幣 60 萬元)、25 億印尼盾(約新臺幣 500 萬元)以下之企業。</p>	<p>創造就業綜合立法(RUU Cipta Kerja)法案條文(以下稱綜合法案)中印尼 2003 年第 13 號法律(以下稱勞動法)第 88 條、第 88C 條、第 88D 條、第 88E 條及第 90A 條及第 90B 條之增修案(詳如附件法案原文第 436 至第 439 頁)</p> <p>有關微中小型企業定義係參考印尼 2008 年第 20 號法律第 6 條</p>
員工遣散費與服務獎金	<p>雇主解雇員工時，應支付員工遣散費(uang pesangon)及服務獎金(uang penghargaan masa kerja)。</p> <p>遣散費依工作年資不同，員工遭解雇時，最多可領 9 個月工資作為遣散費，計算方式如次：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 年資少於 1 年，離職時領 1 個月工資；</li> <li>2. 年資滿 1 年少於 2 年，領 2 個月工資；</li> <li>3. 年資滿 2 年不到 3 年，領 3 個月工資；</li> <li>4. 年資滿 3 年不到 4 年，領 4 個月工資；</li> <li>5. 年資滿 4 年不到 5 年，領 5 個月工資；</li> <li>6. 年資滿 5 年不到 6 年，領 6 個月工資；</li> <li>7. 年資滿 6 年不到 7 年，領 7 個月工資；</li> <li>8. 年資滿 7 年不到 8 年，領 8 個月工資；</li> <li>9. 年資滿 8 年，領 9 個月工資。</li> </ol> <p>服務獎金依工作年資不同，員工遭解雇時，最多可領 10 個月工資作為服務獎金，計算方式如次：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 年資滿 3 年不到 6 年，領 2 個月工資；</li> <li>2. 年資滿 6 年不到 9 年，領 3 個月工資；</li> <li>3. 年資滿 9 年不到 12 年，領 4 個月工資；</li> <li>4. 年資滿 12 年不到 15 年，領 5 個月工資；</li> <li>5. 年資滿 15 年不到 18 年，領 6 個月工資；</li> </ol>	<p>綜合法案中勞動法增修條文第 156 條(詳附件法案第 443、444 頁)</p> <p>印尼經濟統籌部發布之澄清說明資訊。</p>

	<p>6. 年資滿 18 年不到 21 年，領 7 個月工資； 7. 年資滿 21 年不到 24 年，領 8 個月工資； 8. 年資滿 24 年，領 10 個月工資；</p> <p>上述兩項離職津貼合計最高共計達 19 個月工資，由雇主支付給離職員工。另據印尼經濟統籌部簡報資料，印尼政府另提供失業民眾 6 個月離職補助金(jaminan kehilangan pekerjaan, JKP)。企業與政府合計總共提供遭遣散員工最高 25 個月工資之津貼。</p>	
短期約聘僱勞工限制	<p>依據現行勞動法第 59 條，可聘用短期約聘僱契約之工作性質包含：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 曾被完成；</li> <li>2. 預計最多 3 年內可完成；</li> <li>3. 季節性；</li> <li>4. 與新產品、新活動、新實驗、新探索有關。</li> </ol> <p>依據綜合法案中勞動法增修條文第 59 條，除上述 4 項工作性質，增列概括性條款—「5. 其他本質上非永久性之工作」。如約聘僱勞工工作性質不符合上述 5 項描述，則該約聘勞工契約自動轉換為無限期工作合約。</p>	<p>勞動法第 59 條</p> <p>綜合法案中勞動法第 59 條增修案(詳附件法案原文第 432、433 頁)</p>
刪除外包員工工種規定及續約時程規定	<p>依據現行勞動法第 66 條，外包勞工不得從事與雇主公司生產活動直接相關之工作。此節在綜合法案生效後，將被刪除。</p> <p>新法條另新增規定：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 外包員工如果中途被迫轉換服務的公司，其原本權益不能取消。</li> <li>2. 外包公司必須是合法公司、擁有合法商業准證。</li> </ol>	<p>勞動法第 66 條</p> <p>綜合法案中勞動法第 66 條增修案(詳附件法案原文第 434 頁)</p>
工作時數	<p>依據現行勞動法第 77 條，正常工時為每周最多工作 40 小時，包含 2 種情形：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每周工作 5 天，每天 8 小時；</li> <li>2. 每周工作 6 天，每天 7 小時。</li> </ol> <p>綜合法案未修改上述規定。</p> <p>加班時數規定：現行勞動法第 78 條規定每日加班最多 3 小時，每周最多 14 小時；綜合法案生效後，每日加班時數上限改為 4 小時、每周最多加班 18 小時。雇主須依規定支付加班費。</p> <p>特殊業別或工種可破例不須按照上述正常上班</p>	<p>勞動法第 77、78 條</p> <p>綜合法案中勞動法第 77、78 條增修案(詳附件法案原文第 435 頁)</p>

	時間規定及加班時數規定，並可在勞資雙方同意下，彈性上下班。細節則由政府另立法制定施行細則。	
給薪假	依據現行勞動法，員工在下列情況下可請給薪假：生病、生理期第1及第2天、生產、陪產、參加婚禮、參加割禮、喪禮、盡宗教禮俗所約束之義務、在雇主同意下執行公會義務，以及在雇主同意下接受在職訓練等。綜合法案未修改此項規定，綜合法案生效後此項規定亦將繼續適用。	現行勞動法第93條(仍繼續有效)
休息時間	依據綜合法案中勞動法第79條增修案，規定勞工每工作4小時至少休息1.5小時，每周至少休息1天，每12個月至少休假12天。	綜合法案中勞動法第79條增修案(詳附件法案原文第436頁)
放寬外國人進印尼工作限制	<p>特定工作才允許聘用外籍人士，其技能或經驗須符合職位工作描述。企業須預先向政府申請外國人職缺，獲准後才能申請外國人工作簽證。下列外籍人士除外：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 持股一定比例之公司董監事成員；</li> <li>2. 外交領事人員；</li> <li>3. 在下列情況下須聘用外籍專業人士來印尼進行短期工作： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 工廠因緊急事故停止生產；</li> <li>(2) 進行職業訓練；</li> <li>(3) 商務洽談；</li> <li>(4) 新創事業；</li> <li>(5) 調查研究。</li> </ol> </li> </ol> <p>禁止個人名義聘用外籍勞工，亦禁止外國人擔任公司人事主管。</p>	綜合法案中勞動法第42條增修案(詳附件法案原文第430頁)