



РЕШЕНИЕ

Номер 13/PUU-XV/2017

ВО ИМЯ СПРАВЕДЛИВОСТИ ПЕРЕД ВСЕМОГУЩИМ БОГОМ КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РЕСПУБЛИКИ ИНДОНЕЗИИ

[1.1] [далее по тексту – Суд] рассматривает дела о конституционности первой и последней инстанции, принял решение по делу о проверке конституционности закона № 13/ 2003 о рабочей силе против Конституции Республики Индонезия 1945 года [далее - Конституция], поданного:

[1.2] 1. Имя : **Жони Бута**
Дата рождения : 2 июня 1963 года, Танджунг Каранг
Гражданство : Индонезия
Статус : Сотрудник PT. PLN S2JB в регионе Палембанга
Должность : Председатель Регионального Руководительного Совета Профсоюз Работников Государственной электроэнергетической компании «PT. PLN» WS2JB
Адрес : Улица *Kapten A Riva'i* № 37 Палембанг 30129

[далее – **Заявитель I**]

2. Имя : **Эди Суприанто**
Дата рождения : 2 Апреля 1973 года в Палембанге
Гражданство : Индонезия
Статус : Сотрудник PT. PLN S2JB в регионе Палембанга
Должность : Секретарь Регионального Руководительного Совета Профсоюз

Работников Государственной
электроэнергетической компании «РТ.
PLN» WS2JB
Адрес : Улица Karten A Riva'i № 37 Палембанг
30129

[далее – **Заявитель II**]

3. Имя : **Аиртас Аснави**
Дата рождения : 20 Марта 1963 года в Палембанге
Гражданство : Индонезия
Статус : Сотрудник РТ. PLN S2JB в регионе
Палембанга
Должность : Председатель правления филиала
Профсоюз Работников Государственной
электроэнергетической компании «РТ.
PLN» WS2JB
Адрес : Улица Karten A Riva'i № 37 Палембанг
30129

[далее – **Заявитель III**]

4. Имя : **Сайфул**
Дата рождения : 5 Мая 1963 года в Жамби
Гражданство : Индонезия
Статус : Сотрудник РТ. PLN S2JB в регионе
Палембанга
Должность : Председатель правления филиала
Профсоюз Работников Государственной
электроэнергетической компании «РТ.
PLN» WS2JB
Адрес : Улица Урип Сумохаржо № 2 Жамби.

[далее – **Заявитель IV**]

5. Имя : **Амиди Сусанто**
Дата рождения : 3 Сентября 1967 года в Жамби
Гражданство : Индонезия
Статус : Сотрудник РТ. PLN S2JB в регионе
Палембанга
Должность : Председатель правления филиала
Профсоюз Работников Государственной

электроэнергетической компании «РТ.
PLN» WS2JB
Адрес : Улица Урип Сумохаржо № 2 Жамби.

[далее – **Заявитель V**]

6. Имя : **Тауфан**
Дата рождения : 26 Декабря 1964 года в Доноке
Гражданство : Индонезия
Статус : Сотрудник РТ. PLN S2JB в регионе Бенгкулу.
Должность : Председатель правления филиала Профсоюз Работников Государственной электроэнергетической компании «РТ. PLN» WS2JB в регионе Бенгкулу
Адрес : Улица Проф Д-р Хазаирин № 8 Бенгкулу

[далее – **Заявитель VI**]

7. Имя : **Мухамад Юнус**
Дата рождения : 20 Октября 1983 года в Палембанге
Гражданство : Индонезия
Статус : Сотрудник РТ. PLN S2JB в секторе дистрибуции Суманжалу
Должность : Председатель правления филиала Профсоюз Работников Государственной электроэнергетической компании «РТ. PLN» WS2JB
Адрес : Улица Губернатор Хасан Бастари № 2 Палембанг

[далее – **Заявитель VII**]

8. Имя : **Екти Курниасих**
Дата рождения : 24 Сентября 1989 года в Бандуге
Гражданство : Индонезия
Статус : Бывший Сотрудник РТ. PLN S2JB в регионе Палембанга
Должность

: Члена Профсоюзов Работников
Государственной электроэнергетической
компании «PT. PLN» WS2JB
Адрес : Улица Урип Сумохаржо № 2 Жамби,

[далее – **Заявитель VIII**]

[далее именуемого - **Заявители**]

[1.2] Прочитав заявление Заявителей;

Заслушав запрос Заявителей;

Заслушав и прочитав заявление Президента ;

Прочитав заявление Палаты представителей;

Заслушав и прочитав заявление Индонезийской деловой
ассоциации «APINDO»

Прочитав заявление свидетелей от Государственной
электроэнергетической компании «PT. PLN»

рассмотрев доказательства Заявителей и Индонезийской
деловой ассоциации «APINDO»

Прочитав выводы Заявителей, Президента и Индонезийской
деловой ассоциации «APINDO»;

2. ДЕЛО

[2.1] Принимая во внимание, Заявители подали ходатайство в Суд, 30 января 2017 г и получено Секретарем Суда 2 февраля 2017 г. . Ссылаясь на получение заявки № 17/PAN.MK/2017 и и зарегистрировано 13 февраля 2017 года как № 13 / PUU-XV / 2017, которое было исправлено и получено Секретарем Суда 6 марта 2017 года с изложением следующих вопросов:

I. Полномочия Конституционного суда

Заявители в своем ходатайстве как указано в деле а quo объяснит положения, регулирующие полномочия Конституционного Суда по пересмотру Закона № 13/ 2003 о рабочей силе, статья 153 (1) подпункт (f) Конституции Республики Индонезия 1945 года:

1. Основывается в пункте 1 статьи 24С Конституции 1945 года гласит : Конституционный суд уполномочен принимать решение в первой и последней инстанции, решение является окончательным чтобы решать споры касаются властей государственных учреждений, роспуск политических партий, споры касаются результатов всеобщих выборов. (Приложение P1);
2. Основывается в пункте 1 подпункт (а) статьи 10 Закона № 24/2003 о Конституционном суде предусматривает : Конституционный суд уполномочен принимать решение в первой и последней инстанции, его решение является окончательным по делу о проверке конституционности закона против Конституции 1945 года (Приложение P2);
3. Основывается в пункте 1 подпункт (а) статьи 12 Закона № 4/2004 о судебной власти «: Конституционный суд уполномочен принимать решение в первой и последней инстанции, его решение является окончательным по делу о проверке конституционности закона против Конституции 1945 года (Приложение P3);

II. Процессуальная правоспособность (Legal Standing)

Процессуальная правоспособность Заявителей на проверке конституционности закона *a quo* следующим образом:

1. В соответствии с положениями статьи 28С (2) Конституции 1945 года вторая поправка гласит: «Каждый человек имеет право представлять себя в борьбе за коллективные права на развитие народа, нации и государства» (Приложение P1);
2. Статья 28D (1) Конституции 1945 года вторая поправка гласит: «Каждый человек имеет справедливое право на признание, гарантию, защиту, правовую определенность и равное обращение перед законом».(Приложение P1);
3. Закон № 24/2003 о Конституционном суде в пункте 1 статьи 51 гласит:
Заявитель является стороной, которая считает, что его / ее конституционные права и / или полномочия нарушены вступлением в силу закона , и который:
 - a) Гражданин Индонезии;
 - b) Группа в рамках обычного права при условии, что эта группа все еще существует и в соответствии с развитием общества и принципами Республики Индонезии, регулируемые законом;
 - c) Государственные или частные юридические лица; или
 - d) Государственное учреждение».(Приложение P2)
4. Поводом к рассмотрению дела о проверке конституционности закона № 13 2003 о рабочей силе в пункте 1 подпункта (f) Статьи 153 «который запрещает работникам / рабочим иметь кровные и / или брачные отношения с другими работниками / рабочими в одной компании, кроме если регулируется трудовым договором, правилами

компании или коллективным договором », это противоречит Конституции 1945 года (Доказательство P5);

III. Причины на проверку конституционности закона

В компании, трудовой договор заключается между работодателями и работниками, правила компании составляются работодателем, а коллективный договор «the collective bargaining agreement» заключается между работодателями и работниками.

В отношении процессуальной правоспособности, трудовой договор должен подчиняться коллективному трудовому договору, кроме того, не нужна правила компании, если существует коллективный договор. Тем не менее, между ними есть сходство, а именно, что они регулируют права и обязанности сторон и условия труда. В этих условиях найма обычно регулируются правила, ограничивающие право на вступление в брак, когда это касается брака между работниками.

Правила, которые гласят, что если два работника в одной компании вступают в браке, то один обязан оставить или прекратить трудовые отношения, регулируемые трудовым договором, правилами компании или коллективным договором, предусмотрены в подпункте (f) пункта (1) статьи 153 Закон о рабочей силе. Закон запрещает определенные причины прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя потому что работник / рабочий имеет кровные или брачные отношения с другим работником в той же компании, если иное не предусмотрено трудовым договором, правилами компании или коллективным договором.

Поскольку правило включено в трудовой договор, правила компании или коллективный договор, работник / рабочий обязан соблюдать указанное правило.

Конституционные права и / или полномочия заявителя были нарушены, поскольку принятие пункта 1 статьи 153 Закона № 13/2003 приводит к прекращению трудовых отношений в связи с регулированием в Положениях Компании, трудовых договорах или коллективных договорах, что, несомненно, наносит вред заявителям и работникам из-за потери их конституционных прав наряду с потерей получения достойной работы и обеспечения достойных условий жизни.

В пункте 1 статьи 28В Конституции 1945 года, который был вновь подтвержден в пункте 1 статьи 10 Закона о правах человека: «Каждый человек имеет право создать семью и продолжить свое происхождение в результате законного брака», затем пункт (2) утверждает, что законный брак может быть заключен только по свободной воле будущего мужа и будущей жены в соответствии с положениями действующих законов и правил (Приложение P8).

В статье 1 Закона о браке говорится, что «брак - это духовная и физическая связь между мужчиной и женщиной в качестве мужа и жены с намерением создать счастливую и вечную семью в основе Всемогущего Бога» (Приложение P6).

Принимая во внимание, что статья 2 гласит: «брак является законным, если он совершается в соответствии с законами соответствующей религии и убеждений» (Приложение P6).

Принимая во внимание, что брак запрещен в соответствии с Постановлением правительства № 45/1990, статья 8 «для лиц с прямой

линией родства или вечных отношений, а именно с родственниками, приемными детьми и мачехой / отцом» (Приложение P7).

Если регулирование компании, трудовой договор или коллективный договор требуют мужа и жены, которые работают в одной компании, чтобы один из них должен уйти в отставку, более того, если существует прекращение трудовых отношений как проблемы Екти Курниасых и многие другие, тогда, разумеется, что регулирования Компании, трудовой договор или коллективный трудовой договор, подпадающие под правовую защиту пункта 1 статьи 153 подпункт f Закона № 13 2003 года, явно противоречит пункту 2 статьи 28D Конституции 1945 года (Приложение P1).

Если Закон № 13/2003, статья 153, пункт (1) подпункт (f), который включает слова «кроме, если это было предусмотрено в трудовом договоре, правилах компании или коллективных договорах», не отмен судом потому что имеет значительный потенциал для того, что работодатели запретят вступление в брак между работниками в одной компании и работа по-прежнему будет прекращаться из-за того, что работники выполняют свои религиозные ордена в браке, и действительно, призыв к браку в случае взаимных любовных отношений трудно отклонить; если есть совместимость и согласие, тогда брак неизбежен.

Другая проблема может возникать когда решение пары не вступать в брак, чтобы остаться в компании, если обе стороны будут тщательно разделены, проблем не возникнет, но это также создает возможность того, что они принимают решение о сожительстве, не вступая в брак, чтобы обойти правила компании. Это резко противоречит ценностям индонезийского народа, который до сих пор поддерживает институт брака.

Ограничение права на семейную жизнь и права на работу не являются необходимыми, если каждый человек работающий в компании проявляет хорошие моральные и этические нормы.

Брак между работниками в одной компании на самом деле является преимуществом для компании, потому что он может сэкономить компании расходы, связанные с покрытием расходов на здравоохранение семьи, где компания имеет только одного работника в качестве представителя семьи, хотя на самом деле есть два сотрудника, по сравнению, например, работника с женой за пределами компании. Это означает, что в компании работает только один работник, но все равно несет расходы на здоровье жены и семьи.

Если компания имеет причины стремиться к предотвращению коррупции, сговору и семейственности внутри компании, по словам заявителя, это неразумно, потому что поведение коррупции, сговора и / или семейственности зависит от менталитета личности.

Если Закон № 13/2003, статья 153, пункт (1) подпункт (f), который включает слова «за исключением того, что это было предусмотрено в трудовом договоре, правилах компании или коллективных договорах», не отмен судом, так что компания, в этом случае предприниматель больше не может включать запрет работникам на кровные и / или семейные узы в трудовых договорах, правилах компании или коллективных договорах, в соответствии с которыми работодатели могут прекратить трудоустройство, поскольку работник / рабочий вступает в брак сотрудник в той же компании.

С отменением слов « кроме, если это было предусмотрено в трудовом договоре, правилах компании или коллективных договорах» так, что конституционные права рабочих / служащих защищены.

Поэтому заявитель просит, чтобы Конституционный суд отменил часть части 1 статьи 153 подпункта (f) Закона № 13/2003 о рабочей силе который гласит «за исключением того, что это было предусмотрено в трудовом договоре, правилах компании или коллективных договорах» потому что противоречит Конституции 1945 года, в частности пункту 1 статьи 28В и пункту 2 статьи 28D.

Принимая во внимание, что конституционное право заявителя :

1. Пункт 1 статьи 28В Конституции 1945 года;
2. Пункт 2 статьи 28D Конституции 1945 года.

Ходатайства Заявителей

1. Удовлетворить ходатайство;
2. Объявить, что отменил часть части пункт 1 подпункта f статьи 15 Закона № 13/2003 о занятости, который гласит «за исключением если это было предусмотрено в трудовом договоре, правилах компании или коллективных договорах» противоречит Конституции 1945 года и не имеет обязательной юридической силы согласно решению Конституционного суда
3. Решение опубликовано в «Официальном государственном вестнике Республики Индонезия. ».

[2.2] Учитывая, что в подтверждение своих аргументов заявители представили письменные доказательства, записанные и помеченные с P-1 по P-8 следующим образом:

(Приложение P1) Фотокопия Конституции Индонезии 1945 года

- (Приложение P2) Фотокопия закона № 24/2003 о Конституционном суде
- (Приложение P3) Фотокопия закона № 4/2004 о судебной власти,
- (Приложение P4) Фотокопия данных Заявителей
- (Приложение P5) Фотокопия Закона № 13/2003 о рабочей силе
- (Приложение P6) Фотокопия Закона № 1/1974 о браке
- (Приложение P7) Фотокопия постановления правительства № 45/1990 о внесении поправок в в постановление правительства № 10/1983 о браке и разводе для государственных служащих
- (Приложение P8) Фотокопия Закона № 39/1999 об основных правах человека

[2.3] Учитывая, что в отношении ходатайства, Президент предоставил информацию на слушаниях 15 мая 2017 года, которая в основном содержала следующую информацию:

I. Основные вопросы Заявителей

Принимая во внимание, что Заявители по существу обратились с просьбой о судебном пересмотре положений пункта 1 статьи 153 подпункта f Закона о рабочей силе, которая гласит:

«работодателям запрещается прекращать действие трудового договора с работниками»

противоречит:

Пункт 1 статьи 28В Конституции 1945 года, который гласит:

«Каждый человек имеет право создать семью и продолжить свое происхождение через законный брак»

Пункт 2 статьи 28B Конституции 1945 года, который гласит:

«Каждый человек имеет право на труд и справедливую и достойную компенсацию и обращение в рабочих отношениях»

по следующим причинам

Принимая во внимание фраза «за исключением если это было предусмотрено в трудовом договоре, правилах компании или коллективных договорах» в подпункте (f) пункта 1 статьи 153 Закона о трудовых ресурсах дает работодателям огромный потенциал для запрещения брака с другими работниками. в той же компании и привел даже к увольнению, которое противоречит пункту 1 статьи 28B и пункту 2 статьи 28D Конституции 1945 года.

II. Процессуальная правоспособность Заявителей

В отношении Процессуальной правоспособности заявителей правительство придерживается следующего мнения :

1. Принимая во внимание пункт 1 статьи 51 Закона о Конституционном суде гласит что Заявитель является стороной, которая считает, что его / ее конституционные права и / или полномочия нарушены вступлением в силу закона , и который:
 - a) гражданин Индонезии;
 - b) Группа в рамках обычного права при условии, что эта группа все еще существует и в соответствии с развитием общества и принципами Республики Индонезии, регулируемые законом;

- c) Государственные или частные юридические лица; или
- d) Государственное учреждение

Вышеуказанные положения разъясняются в объяснении, что под «конституционными правами» подразумеваются права, регулируемые Конституцией 1945 года;

Касается процессуальной правоспособности «legal standing» заявителей, чтобы подать прошение о пересмотре дела против Конституции 1945 года, он или она должны в первую очередь объяснить и доказать:

- a) Их квалификация в ходатайство *a Quo* , как указано в пункте 1 статьи 51 Закона о Конституционном суде;
- b) Конституционные права и / или полномочия в указанной квалификации считаются нарушенными в результате вступления в силу закона по делу о проверке конституционности;
- c) Нарушение конституционных прав и / или полномочий заявителя является результатом вступления в силу Закона, поданного на рассмотрении.

2. Кроме того, в Решении Конституционного суда № 006 / PUU-III / 2005 и Решении Конституционного суда № 11 / PUU-V / 2007 и в последующих решениях, Суд установил понимание нарушения прав были определены следующие пять условия, а именно:

- a) Конституционные права и / или полномочия заявителей были предоставлены Конституцией 1945 года;
- b) Заявители считают, что конституционные права и / или полномочия заявителя были нарушены в соответствии с Законом с просьбой о пересмотре
- c) Вышеупомянутое нарушение конституционных прав и / или полномочий является конкретным и фактическим или, по крайней мере, потенциальным по своему характеру, согласно логическим рассуждениям, обязательно произойдет;
- d) Существует причинно-следственная (*causal verband*) связь между нарушением и вступлением в силу Закона, поданного на рассмотрение;
- e) Существует возможность, что с принятием решения, так что нарушение конституционных прав не будет или больше не будет иметь места.

3. Основываясь на всех вышеупомянутых описаниях, по мнению правительства, остается вопрос о том, действительно ли заявитель квалифицируется как сторона, которая считает свои конституционные права и / или полномочия ущемленными в результате вступления в силу положений пункта 153 (1) подпункта (f) Закона о рабочей силе и являются ли указанные нарушения конституции конкретными и фактическими или, по крайней мере, потенциальными по своему характеру, и существует ли причинно-следственная связь между нарушением и принятием Закона, поданного на рассмотрение;
4. Принимая во внимание, что, по утверждению Правительства, заявители не понесли никаких потерь, поскольку в конкретных

терминах, как в «posita», так и в petitum, заявители не смогли конкретно определить какое-либо нарушение конституции, понесенное в результате осуществления пункта 1 статьи 153, подпункта f Закон о рабочей силе, который они при этом считают, что это противоречит пункту (1) статьи 28B и пункту (2) статьи 28D Конституции 1945 года, и права заявителей фактически не ущемляются, не уменьшаются, не устраняются, не ограничиваются, не усложняются и не ущемляются в связи с принятием этого положения. Таким образом, по утверждению правительства, требование о нарушении конституции со стороны заявителей явно не доказано

Исходя из вышеизложенных аргументов, правительство считает, что заявители не выполняют требований в отношении правоспособности, и вполне уместно, что уважаемые судьи Конституционного суда мудро заявляют, что ходатайство не может быть принято (*niet ontvankelijke verklaard*).

III. Заявление правительства касается рассмотрения дела о проверке конституционности закона

Принимая во внимание, что четвертый параграф Преамбулы Конституции 1945 года предусматривает, что одной из целей Республики Индонезии является содействие всеобщему благосостоянию и социальной справедливости. Развитие людских ресурсов является неотъемлемой частью развития нации согласно принципами Панчасилы, так и с Конституцией Республики Индонезии 1945 года, и осуществляется в рамках развития индонезийского народа в целом, развитие индонезийского общества в целом для развития на поощрение человеческого достоинства, ценностей и самооценки рабочей силы нации и создания процветающего,

справедливого и равноправного общества, как материального, так и духовного.

Развитие людских ресурсов имеет много аспектов и взаимосвязей. Это относится не только к интересам рабочей силы, но и к интересам работодателей, правительства и общества. Поэтому производственные отношения как часть развития рабочей силы должны быть направлены на продолжение гармоничных, динамичных и справедливых производственных отношений, в то же время поощряя оптимальное участие всех индонезийских рабочих и рабочих в достижении чаяний индонезийского государства.

Принимая во внимание, что Закон о рабочей силе был учрежден во исполнение мандата, изложенного в пункте (2) статьи 27, пункте (2) статьи 28D и в статье 33 Конституции 1945 года, для обеспечения более технического регулирования сектора рабочей силы, в том числе регулирования производственных отношений. Другими словами, нормы трудовых отношений в Законе 13/2003 предусмотрены правовой политикой законодателей.

Закон о рабочей силе регулирует вопросы, связанные с трудовыми отношениями, включая защита работников / рабочих, защита основного права работников / рабочих на ведение переговоров с работодателями, защита безопасности и гигиены труда рабочих / рабочих, специальная защита для женщин, детей и инвалидов, а также защита в отношении заработной платы, благосостояния и социальное обеспечение работников.

Одной из форм защиты рабочих / рабочих, регулируемых Законом о рабочей силе, является защита от увольнения. Положения пункта 1 статьи 151 Закона о трудовых ресурсах прямо предусматривают, что работодатели, работники / рабочие, профсоюзы / профсоюзы и правительство должны

предпринимать все усилия для того, чтобы не бывает прекращение трудоустройства. Все эти усилия являются позитивной деятельностью с целью предупреждения увольнений.

Принимая во внимание, что Закон о рабочей силе регулирует запрет работодателям прекращать работу по определенным причинам, в частности, в пункте (1) статьи 153, который гласит:

Работодателям запрещается использовать следующие причины чтобы прекратить трудовые отношения:

- a) Работник не может выйти на работу из-за болезни из-за болезни в соответствии с заявлением врача на срок не более 12 (двенадцати) месяцев непрерывно;*
- b) Работник не может выполнять работу, потому что задача по выполнению обязанностей государства в соответствии с положениями действующих законов и нормативных актов;*
- c) Работник выполняет богослужение под управлением своей религии;*
- d) Работник женится;*
- e) Работник забеременеет, родит, выкидыш или кормит ребенка*
- f) Работник имеет кровные и / или семейные отношения с другим работником в той же компании, кроме если уже предусмотрено трудовым договором, правилами компании или коллективным договором;*
- g) Работник становится членом и / или администратором профсоюза или занимается профсоюзной деятельностью вне рабочего времени или в рабочее время с согласия работодателя или на основании положений, предусмотренных трудовым договором, правилами компании или коллективными договорами;*
- h) Работник сообщает о преступных деяниях работодателя властям*

- i) дискриминация по признаку касты, пола, религии, этнической принадлежности, политических убеждений, физического состояния или семейного положения*
- j) У работник / работника есть постоянная инвалидность, болезни из-за несчастного случая на работе, или болен в результате рабочих отношений, согласно заявлению врача, где период восстановления не может быть установлен*

Одним из запретов, упомянутых в подпункте f) пункта 1 статьи 153 Закона о рабочей силе,- Работник имеет кровные и / или семейные отношения с другим работником в той же компании, кроме если это было предусмотрено трудовым договором, правилами компании или коллективным договором.

Принимая во внимание, что намерение положения *Qio* в основном состоит в том, чтобы предоставить возможность для тех, кто занимается производственными отношениями, как работодателей, так и работников, предусмотрено иное, при том понимании, что трудовые договоры, положения о компаниях и коллективные договоры являются соглашениями, заключенными теми, кто занимается производственными отношениями, и имеют обязательную силу для соответствующих сторон.

Принимая во внимание, что статья 1 № 14 Закона о рабочей силе гласит, что «Трудовой договор - это соглашение между работником и работодателем, в котором содержатся условия труда, а также права и обязанности сторон». а статья 1 № 1 регулирует, «Правила компании - это правила, которые составляются работодателями в письменном виде и содержат условия работы и правила компании», и пункт 1 статьи 1 дополнительно регулирует, «Коллективные соглашения - это соглашения, являющиеся результатом переговоров между одним или несколькими профсоюзами или профсоюзами, зарегистрированными в соответствующем агентстве и

работодателе, или несколькими работодателями или бизнес-ассоциациями, которые содержат условия найма, а также права и обязанности обеих сторон.»

Принимая во внимание, что трудовой договор, регулирование компании или коллективный договор являются договором или соглашением и представляют собой закон для тех, кто его держит, как указано в статье 1338 Гражданского кодекса, которая гласит: «Все соглашения, заключенные в соответствии с законом, применяются в качестве законов для тех, кто их заключает. Такое соглашение не может быть отменено без дальнейшего согласия обеих сторон или причин, определенных законом. Все соглашения должны быть заключены добросовестно».

Принимая во внимание, что путем регулирования фразы « кроме если уже предусмотрено трудовым договором, правилами компании или коллективным договором » в статье 153, пункт (1), подпункта (f) Закона о трудовых ресурсах, законодатели в основном признают, что законными источниками и основополагающими рабочими отношениями между работодателем и работником являются трудовые договоры, правила компании и коллективные договоры.

Таким образом, по существу полномочия определять, могут ли работники в связи с наличием кровных и / или брачных отношений уволены или продолжать работать в компании, зависят от соглашения, заключенного соответствующими сторонами. Таким образом, работник должен знать и уметь прогнозировать последствия любого решения, которое он принимает, чтобы жениться на коллегах после того, как рабочее соглашение было принято обеими сторонами.

Тем не менее, существуют положения, которые применяются трудовые соглашения, правила компании или коллективные трудовые соглашения,

прежде всего должно пройти путем процесса инспекций со стороны правительства, в целях предотвращения принуждения односторонних намерений работодателя в отношении вопроса о кровных и брачных отношениях. В этом случае Правительство детально изучит существо трудового договора, правил компании или коллективных трудовых соглашений, и если получается содержание, которое противоречит действующим законам и правилам, правительство представит исправления в виде надзора со стороны правительства.

Принимая во внимание, что фраза « кроме если уже оговорено в трудовом договоре, правилах компании или коллективном договоре "» в пункте (1) подпункте (f) статьи 153 Закона о рабочей силе, не противоречит пункту 1 статьи 28В или пункту 2 статьи 28D) Конституции 1945 года. Таким образом, доводы заявителей являются беспочвенными и необоснованными.

IV PETITUM

С учетом вышеизложенного объяснения и аргумента, Правительство просит председателя и судей Конституционного суда вынести следующие решения:

1. Заявить, что заявители не имеют Процессуальная правоспособность ;
2. Отказать в принятии к рассмотрению дела заявителей полностью или, по крайней мере, объявить что ходатайство является неприемлемым (*niet ontvankelijk verklaard*);
3. Принять заявление Правительства в полном объеме;
4. Заявлять, что положения подпункта (f) пункта 1 статьи 153 Закона № 13/2003 о рабочей силе не противоречат положениям пункта 1 статьи 28В и пункта 2 статьи 28D Конституции Республики Индонезия 1945 года.

[2.4] Учитывая, что в соответствии с ходатайством, Палата представителей предоставила письменное заявление в офис регистратора от 13 июня 2017 года, в котором, по существу, представлено следующее:

А. Рассмотрение дела о проверке конституционности положений закона о рабочей силе Конституции 1945 года.

Заявители подали заявку о проверке конституционности положений пункта 1 статьи 153 Закона о рабочей силе в соответствии с пунктом 1 статьи 28В и пунктом 2 статьи 28D Конституции 1945 года. Принимая во внимание, что содержание пункта 1 подпункта (f) статьи 153 Закона о трудовых ресурсах заключается в следующем:

1. Работодателям запрещается использовать следующие причины чтобы прекратить трудовые отношения:

f) Работник имеет кровные и / или семейные отношения с другим работником в той же компании, кроме если уже предусмотрено трудовым договором, правилами компании или коллективным договором;

В. Конституционные права и / или полномочия заявителей, считающихся ущемленными в соответствии с применимостью пункта 1 подпункта (f) статьи 153 Закона о рабочей силе

Заявители считают, что их конституционные права были ущемлены и нарушены в результате вступления в силу пункта 1 статьи 153 Закона о рабочей силе, по существу следующего:

С принятием статьи Quo заявители считают, что их конституционные права были нарушены. Кроме того, положения статьи Quo противоречат положениям Конституции 1945 года. Положения, содержащиеся в подпункте (f) пункта 1 статьи 153 Закона о трудовых ресурсах, нарушили

права заявителей по отношению к работе, занятости и средствам к существованию в связи с принятием положений, которые могут привести к увольнению. Кроме того, статья-кво также противоречит положениям пункта 1 статьи 28В Конституции 1945 года, для выполнения право на создание семьи, Эта потеря с которым сталкивался однии из заявителей, а именно Екти Курниасих.

Это положение также противоречит положениям статьи 2 Закона № 1/1974 о браке (далее именуемой Законом о браке) и положениям статьи 8 постановления правительства № 45/1990 о внесении поправок в постановление правительства № 10/1983 о разрешениях на вступление в брак (далее по тексту РР 45/1990) (см. Стр. 5-7 приложения).

Заявители считают, что положения пункта 1 подпункта (f) статьи 153 Закона о рабочей силе противоречат пункту 1 статьи 28В и пункту 2 статьи 28D Конституции 1945 года, а именно:

Статья 28D (1) Конституции 1945 года гласит:

«Каждый человек имеет право создавать семьи и продолжать их родословную через законный брак.»

Статья 28D (2) Конституции 1945 года гласит:

«Каждый человек имеет право работать и получать справедливую и разумную компенсацию и обращение в трудовых отношениях.»

На основе вышеприведенных аргументов, заявители обратились к судьям Конституционного суда с просьбой о том, чтобы приняли следующее решение:

1. удовлетворить ходатайство
2. Объявить пункт 1 статьи 153 буквой f Закона № 13/2003 о рабочей силе, который гласит: « кроме если уже предусмотрено трудовым

договором, правилами компании или коллективным договором » противоречит Конституции Республики Индонезии 1945 года и не имеет более обязательной юридической силы после решения Конституционного суда;

3. Решение должно публиковаться в Государственной газете Республики Индонезия.

С. Заявление Палата представителей

Что касается доводов заявителей, изложенных в ходатайство, Палата представителей Республики Индонезия сначала представила свои мнения, в отношении правовое положение следующим образом:

1. Процессуальная правоспособность заявителей

Требования к квалификации Процессуальной правоспособности Заявителей в качестве сторона, как предусмотрена в пункте 1 статьи 51 Закона о Конституционном суде (далее, о Конституционный суд) - Заявитель является стороной, которая считает, что его / ее конституционные права и / или полномочия нарушены вступлением в силу закона, а именно:

- a) Гражданин Индонезии
- b) Группа в рамках обычного права, при условии, что группа все еще существует и в соответствии с развитием общества и принципами Республики Индонезии, регулируемые законом;
- c) Частные и государственные юридические лица,или;
- d) Государственное учреждение

Конституционные права и / или полномочия, упомянутые в положениях пункта 1 статьи 51, подтверждаются в пояснительной записке как

означающие «права, предусмотренные Конституцией Республики Индонезия 1945 года».

Касается процессуальной правоспособности «legal standing» заявителей, чтобы подать прошение о пересмотре дела против Конституции 1945 года, он или она должны в первую очередь объяснить и доказать:

- a) Заявитель имеет право подать ходатайство *a Quo*, как указано в пункте 1 статьи 51 Закона о Конституционном суде;
- b) Конституционные права и / или полномочия, как указано в объяснении пункта 1 статьи 51, считаются нарушенными в результате вступления в силу закона.

Что касается параметров о нарушении конституционных прав, Суд обеспечил понимание и ограничения конституционных потерь в результате вступления в силу Закона, которые должны выполнить пять условий (см. решение по делу № 006 / PUU-III / 2005 и дело № 011 / PUU-V / 2007) следующим образом:

- a) Конституционные права и / или полномочия заявителей были предоставлены Конституцией 1945 года;
- b) Заявители считают, что конституционные права и / или полномочия заявителя были нарушены согласно Законом с просьбой о пересмотре
- c) Вышеупомянутое нарушение конституционных прав и / или полномочий является конкретным и фактическим или, по крайней мере, потенциальным по своему характеру, согласно логическим рассуждениям, обязательно произойдет;

- d) Существует причинно-следственная (*causal verband*) связь между нарушением и вступлением в силу Закона, поданного на рассмотрение.
- e) Существует возможность, что с принятием решения, так что нарушение конституционных прав не будет или больше не будет иметь места.

Если все пять условий не могут выполняться заявителями на проверке конституционности закона а Quo, заявители не имеют процессуальную правоспособность в качестве заявителя.

Отвечая на доводы заявителя, Палата представителей Республики Индонезии делает следующее заявление:

1. Принимая во внимание, что заявители утверждают, что их конституционные права были ущемлены и нарушены в результате вступления в силу пункта 1 подпункта (f) статьи 153 Закона о рабочей силе. Тем не менее, на объяснение процессуальной правоспособности, заявители не объясняют их конституционные права и / или полномочия нарушены вступлением в силу закона в пункте 1 (f) статьи 153 Закона о рабочей силе. Заявители не предоставили описание конкретного и фактического или, по крайней мере, потенциального нарушения, согласно параметрам, установленным КСРИ (см. решение КСРИ № 006 / PUU-III / 2005 и № 011 / PUU-V / 2007).
2. Принимая во внимание, что заявители не могут доказать логическую причинно-следственную связь между нарушением права заявителей и вступлением в силу этой статьи. Заявители - это менеджмент и члены профсоюза в интересах и от своего имени через совместную петицию, которые считают, что принятие такого положений,

нарушает его прав как работников касающихся увольнения в случае наличия кровных и / или семейных связей с другими работниками в той же компании.

Однако, каждый заявитель (заявитель I-VIII), действующий от своего имени, не может объяснить, что имеет ли нарушение конституционных прав заявителей с принятием статьи Quo каждых заявителей I – VIII, Таким образом, ходатайство является расплывчатым (непристойная клевета) из-за отсутствия нарушения конституционных прав в силу вступления статьи, В отсутствие таких описаний, заявители не выполняют требования в отношении правового статуса, как это предусмотрено в пункте 1 статьи 51 Закона о Конституционном суде.

3. в правовом принципе есть известные общие положения - *нет интереса, нет претензии* «*no-franцузски, point d'intérêt point d'action; and in Dutch, zonder belang geen rechtsingang*». Это то же самое, что и принцип, содержащийся в Reglement op de Rechtsvordering (Rv), особенно в статье 102, которая придерживается положения о том, что «нет претензий без законного основания». Требование о законном интересе также изложено в требованиях к правоспособности, которые регулируются в решении Конституционного суда № 006 / PUU-III / 2005 от 31 мая 2005 года, и в решении Конституционного суда № 11 / PUU-V / 2007 от 20 сентября 2007 года, которое определяет причинно-следственной связи между утратой конституционных прав и / или полномочий и вступлением в силу закона, поданного на рассмотрение.

Что касается правоспособности заявителей, Палата представителей в полном объеме представляет своим превосходительством судьи Конституционного суда рассмотреть и оценить, имеет ли заявитель правоспособность или нет, как это предусмотрено в пункте 1 статьи

51 Закона о Конституционном суде и на основании решения Конституционного суда 006 / PUU-III / 2005 и решение Конституционного суда № 011 / PUU-V / 2007.

2. Рассмотрение дела о проверке конституционности Статья 153, пункт (1), подпункта (f) Закона о рабочей силе

Отвечая на ходатайство о проверке конституционности пункта 1 статьи 153 подпункта (f) Закона о рабочей силе против Конституции 1945 года, Палата Представителей сделал следующее заявление:

1. Принимая во внимание, что в открытии четвертого пункта Конституции 1945 года утверждается, что целью создания правительства Республики Индонезия была защита индонезийского народа и индонезийского населения, а также содействие общему благосостоянию. В повышении общего благосостояния, правительства несут ответственность за повышение уровня благосостояния, поэтому право на достойный труд и средства к существованию является гарантией и конституционным правом каждого гражданина. Право на труд может улучшить благосостояние человека, чтобы удовлетворить потребности достойной жизни.
Улучшит иооиж
2. В пункте 1 статьи 1 Конституции 1945 года говорится, что «Индонезия является государством, которое соблюдает верховенство закона». Одной из характерных черт верховенства права является верховенство закона (А.В. Дайси), что означает, что предпринимаются все усилия для отстаивания права и сохранения места закона на высшем уровне из всех, а также для превращения закона в командующего поддерживать и защищать стабильность нации и государства (Абдул Манан).

3. При разработке проекта Закона о рабочей силе, законодатели также обратили внимание на международные стандарты, такие как конвенции МОТ и конвенции ООН, независимо от того, они ратифицированы Индонезией или нет. Положения статьи 7 и статьи 8 Конвенции ООН об экономических, социальных и культурных правах, касающиеся обязательства государства обеспечивать, чтобы с каждым обращались по справедливости и без дискриминации во всех аспектах занятости, также были включены в положения Закон о трудовых ресурсах.
4. Положение в пункте (1) подпункте (f) статьи 153 Закона о рабочей силе « кроме если уже оговорено в трудовом договоре, правилах компании или коллективном договоре, принимает принцип свободы договора в договорном праве, Это положение может быть выполнено полностью только в случае если уже оговорено в трудовом договоре, правилах компании или коллективном договоре. Кроме того, при разработке правил, компания не имеет права вводить положения, противоречащие положениям законов, применимых в тех случаях, где компания зарегистрирована или зарегистрирована. Положения, касающиеся договоров, регулируются статьей 1320 Гражданского кодекса, которая предусматривает:

«С тем чтобы получить законное соглашение, необходимо выполнить четыре условия:

- 1. Необходимы согласия соответствующего лица;*
- 2. Необходима возможность заключить соглашение;*
- 3. Необходим конкретный предмет;*
- 4. Необходима допустимая причина»*

5. Трудовой договор является одним из договоров, содержится в книге III Гражданского кодекса. В качестве части Книги III Гражданского кодекса применяются общие принципы договорных соглашений, одним из которых является принцип *sun servanda pacta*, закрепленный в статье 1338 Гражданского кодекса. Принцип *pacta sun servanda* гласит, что договор является законом для тех, кто в него вступает. Законы являются частью законодательства государства, и при соблюдении принципа верховенства права граждане должны подчиняться любым договорам, которые они заключают, потому что, согласно статье 1338 Гражданского кодекса, такие договоры являются законом для тех, кто их заключает. Трудовой договор также является обязательным, потому что он является результатом соглашения между сторонами, которое должно возникнуть без какого-либо принуждения, как это предусмотрено статьей 1320 Гражданского кодекса, которая регулирует правовые условия договоров. Следовательно, такой договор или соглашение не могут быть расторгнуты без дальнейшего согласования между соответствующими сторонами, а именно работодателем и получателем работы. Конечно, принятие и отклонение соглашения или контракта приведет к различным последствиям.
6. Палата представителей считает, что неправда в том, что положения пункта 1 подпункта (f) статьи 153 Закона о рабочей силе противоречат свободе создавать семью и продолжать свою линию через законный брак на свободная воля будущего мужа и будущей жены. Работники могут вступать в брак с любым, кого они хотят и считают нужным, но с учетом положений определенных трудовых договоров, коллективных договоров или правил компании, запрещающих вступление в брак между сотрудниками в одной компании, работник может уйти в отставку из-за указанных положений, где они были

согласованы и обязательны для всех работников агентства. И наоборот, если работник настаивает на заключении брака с коллегой по работе в одной компании, то работник не подчинится правилам и к нему могут быть применены определенные санкции в соответствии с положениями компании и действующими законами и правилами.

7. По существу, запрет на вступление в брак в одной компании направлен на поддержание профессионализма работников. Кроме того, запрещение брачных связей внутри компании также направлено на предотвращение конфликта интересов между мужьями и женами, работающими в одной компании. Конфликты интересов могут возникать в тех случаях, когда отдельные лица или организации вовлечены в различные интересы, чтобы они могли влиять или мотивировать определенные действия. Конфликт интересов возникает, когда кто-то в определенной должности сталкивается с их профессиональными и личными интересами. Такой конфликт интересов может затруднить выполнение человеком определенных обязанностей. Конфликт интересов может возникнуть, даже если он не вызывает неэтичных или неуместных действий.
8. Согласно Томасу Гоббсу, правосудие - это организационная структура, основанная на соглашении, так что правосудие можно рассматривать как действие, которое регулируется соглашением. Сотрудники, которые подписали соглашение или трудовой договор, содержащий правило, запрещающее брачные отношения в одной компании, Согласно Томасу Гоббсу, правосудие - это организационная структура, основанная на соглашении, так что правосудие можно рассматривать как действие, которое регулируется соглашением. Сотрудники, которые подписали соглашение или трудовой договор, содержащий правило, запрещающее брачные

отношения внутри компании, должны соблюдать требований данных Условий как это было согласовано на договор. В соответствии с теорией справедливости, выдвинутой Томасом Гоббсом, можно сказать, что сотрудники, нарушающие положения, содержащиеся в таком соглашении, ведут себя несправедливо и могут нарушить обеспечение правосудия для всех.

9. Вступать в брак и продолжать свою линию через законный брак действительно является одним из прав человека, предусмотренных в пункте 1 статьи 28В Конституции 1945 года. Тем не менее, это право не включено ни в одно из прав, которые считаются неотъемлемыми статьей 28I Конституции 1945 года и статьей 4 Закона № 39/1999 о правах человека (далее- право прав человека,). Конституция 1945 года и статья 4 Закона № 39/1999 о правах человека (далее - право прав человека). Таким образом, при определенных обстоятельствах, вполне возможно, право на создание семьи может быть отменено. Статья 153, пункт (1), подпункт (f) Закона о рабочей силе является одним из таких примеров статьи, которая отменяет это право.
10. Правила для такого нарушений есть не только в Законе о рабочей силе, но и в конкретном законе, регулирующем брак, а именно в статье 8, подпункт (f) Закона о браке. Статья запрещает брак между двумя людьми, чья религия или другие применимые правила запрещают им вступать в брак. Существование этой статьи подтверждает, что запрет на вступление в брак также может регулироваться другими законами и положениями. включая Закон о рабочей силе.
11. Прекращения трудовых отношений или увольнение работника, вступившего в брак с коллегой по работе, что означает, что работник нарушил положения, согласованные в трудовом договоре о заключении коллективного договора, они могут быть объявлены

нарушать это соглашение, заключенное работодателем и работником, когда договор был заключен между сторонами является следствием, которое четко регулируется соглашением сторон в рамках трудового договора, коллективных договоров или правил компании. Таким образом, неверно, что положения пункта 1 статьи 153 буквы f Закона о рабочей силе противоречат положениям пункта 2 статьи 28D Конституции 1945 года.

12. Если возникают проблемы связанные с трудовым договором, закон № 2/2004 об урегулировании трудовых споров (в дальнейшем именуемый законом 2/2004) фактически регулирует процедуры, связанные с трудовыми спорами между сторонами как вне суда, так и в суд. Споры, связанные с увольнением, являются одной из форм трудовых споров в соответствии со статьей 1 № 1 Закона 2/2004.

На основании вышеизложенных аргументов, Палата представителей Республики Индонезия просит, что Конституционный суд вынес следующие решения:

1. Заявить, что заявители не имеют юридической силы.;
2. Отказать в принятии к рассмотрению дела заявителей полностью или, по крайней мере, объявить что ходатайство является неприемлемым (*niet ontvankelijk verklaard*);
3. Принять заявление Палата представителей в полном объеме;
4. Заявлять, что положения подпункта (f) пункта 1 статьи 153 Закона № 13/2003 о рабочей силе, котой гласит « кроме если уже оговорено в

трудовом договоре, правилах компании или коллективном договоре
» не противоречат положениям пункта 1 статьи 28В и пункта 2
статьи 28D Конституции Республики Индонезия 1945 года.

5. Заявлять, что положения подпункта (f) пункта 1 статьи 153 Закона № 13/2003 о рабочей силе, котоый гласит « кроме если уже оговорено в трудовом договоре, правилах компании или коллективном договоре " имеет обязательную юридическую силу.

Однако, если Конституционный Суд придерживается другого мнения, Палата представителей Республики Индонезия просит, чтобы решение было мудрым и справедливым (*ex aequo et bono*).

[2.5] С учетом того, что в деле «как таковой» Индонезийская ассоциация работодателей «APINDO» представила свое заявление на слушаниях 15 мая 2017 года, по сути, следующим образом:

Относительно прошения о судебном пересмотре пункта 1 статьи 153 письма f Закона № 13/2003 о рабочей силе, особенно в пункте, в котором говорится « кроме если уже оговорено в трудовом договоре, правилах компании или коллективном договоре» против пункта (1) статьи 28В и пункта (2) статьи 28D Конституции 1945 года мы представляем следующее заявление:

1. Брак между мужчиной и женщиной, которые работают в одной компании или государственном учреждении уже давно произошел и может иметь как положительные, так и отрицательные последствия как для компании, так и для самих сотрудников, а также для других сотрудников компании.
2. Положительное влияние браков между сотрудниками в одной компании заключается в том, что пара эмоционально укрепит их семейные отношения, чтобы они чувствовали себя в безопасности,

потому что они защищают друг друга. Тем не менее, есть также негативные влияния, связанные с этим чувством взаимной защиты, в том числе возможность уменьшить или даже устранить любую объективность в рабочих отношениях между сотрудниками и руководством компании. Например, менеджер HRD в компании нанимает жену или мужа старшего сотрудника, а именно генеральный менеджер в качестве супервайзера, В некоторых случаях, упомянутый супруг супервайзера менеджера HRD совершает дисциплинарное или иное нарушение, которое может быть принят санкции, предусмотренные трудовым договором, правилами компании или коллективным договором. В этих условиях само собой разумеется, что менеджер HRD столкнется с этическим конфликтом в отношении соблюдения правил компании.

3. Учитывая эти негативные и позитивные воздействия, правительство регулирует пункт 10 (f) статьи 153 Закона № 13/2003 с целью предотвращения негативных влияний в компании и создания хороших, профессиональных и справедливых условий труда.
4. Принимая во внимание, в соответствии с главой ХА Конституция 1945 года, касающейся прав человека, пункт 1 статьи 28В, гласит, что «каждый человек имеет право создать семью и продолжить свою линию в законный брак». Кроме того, в статье 1 Закона о браке утверждается, что «брак представляет собой духовную связь между мужчиной и женщиной в качестве мужа и жены с целью создания счастливой и вечной семьи или семьи на основе единого Бога» и статья 33 в том же законе утверждается, что «мужья и жены должны любить, уважать, быть верными и оказывать друг другу как умственную, так и физическую поддержку». обязанность мужа и жены строит очень сильные и «особые» отношения. Таким образом, можно сказать, что брак является правом каждого человека, является

священным и существует обязанность мужа и жены строить очень сильные и «особые» отношения.

5. В принципе, компания не запрещает кому-либо вступать в брак, однако, если муж и жена работают в одной компании, может возникнуть конфликт интересов при принятии решений внутри компании, и также может помешать объективности и профессионализму их работы - например, в отношении результаты оценки труда работника, развития карьеры, повышения в должности, применения санкций и.т.д это также будет мешать чувство справедливости, других работников, у которых нет таких особых отношений внутри компании, которые, безусловно, составляют большинство работников, как это предусмотрено в пункте (2) статьи 28D Конституции 1945 года, который гласит, что «каждый человек имеет право на труд и право на справедливую и достойную компенсацию и обращение в рабочих отношениях».
6. Положения, предусмотренные в подпункте (1) пункта 1 статьи 153 Закона о рабочей силе, не противоречат Конституции 1945 года. Они направлены на защиту большей заинтересованности в защите прав каждого человека на вступление в брак и а также для защиты прав каждого сотрудника, потому что оба эти права являются правами человека, которые в равной степени регулируются в пункте (1) статьи 28J Конституции 1945 года, который подтверждает, что «Каждый человек обязан соблюдать права других людей в упорядоченном обществе, нации и государстве». и в пункте (2) который гласит «При осуществлении своих прав и свобод, каждый человек должен подчиняться ограничениям, изложенным в законе, с единственной целью гарантировать признание и уважение прав и свобод других людей и выполнять справедливые требования согласно с моральными

соображениями, религиозными ценностями и общественным порядком в демократическом обществе ".

Исходя из вышеизложенного заявления, APIBDO принимает следующее мнение:

1. Положения пункта 1 (f) статьи 153 Закона о рабочей силе, который в принципе подтверждает, что Работодателям запрещается прекратить трудовые отношения по причине: Работник имеет кровные и / или семейные отношения с другим работником в той же компании, кроме если уже предусмотрено трудовым договором, правилами компании или коллективным договором; не противоречит пункту 1 статьи 28B и пункту 2 статьи 28D Конституции 1945 года.
2. Положения пункта 1 (f) статьи 153 Закона о рабочей силе, гарантируют благоприятные рабочие отношения между работниками, работодателями и руководством компании, так что влияет на профессионализм работы и справедливость между самими работниками и компанией.

Кроме того, 5 июня 2017 года Индонезийская ассоциация работодателей (APINDO) представила в суде дополнительное заявление, которое по принципу объясняет следующее:

I. Привычка является источником формального права

1. Запрет на прием на работу мужчин и женщин, состоящих в брачных отношениях в одной компании или в одном государственном учреждении, уже давно является стандартным, как и положение о найме работников, имеющих кровные отношения в одной компании

(за исключением семейных компаний) имели положительные и отрицательные последствия как для компании, так и для самих сотрудников как часть компании.

2. Это положение стало обычной практикой в деловом мире, особенно касается производственных отношений, существовавших задолго до появления закона о рабочей силе. Как мы все знаем, общепринятые обычаи являются источником формального права в Индонезии. Привычки являются источником формального права со следующими условиями:

а) Должны быть определенные действия и поступки, осуществляющие неоднократно в одном и том же случае и осуществляющие многими людьми;

б) Должна быть правовая определенность от заинтересованных людей / групп, в том смысле, что должно быть убеждение в том, что правила, порожденные этой привычкой, содержат / содержат хорошие и надлежащие вещи, которым нужно следовать / подчиняться, и имеют обязательную силу.

3. Одна распространенная практика в деловом мире видно из постановления, принятого Индонезийским банком развития (BAPINDO) в 1973 году, в настоящее время Банк Mandiri, который утверждает запрет на прием на работу сотрудников, имеющих брачные отношения в отношении брака между сотрудниками

Постановление Совета директоров Индонезийского банка развития (BAPINDO) № 6/1973 о браке между работниками BAPINDO (ныне Банк Мандири) (Приложение-1).

Статья 1

«В соответствии с этим указом, рабочие отношения между Varindo и сотрудником, который выходит замуж за такого же сотрудника Varindo, будут автоматически прекращены в день вступления в брак.»

Статья 2

«Прекращение работы, как указано в статье 1 выше, будет применяться к работнику, у которого самый короткий период работы из двух состоящих в браке работников, если они в письменной форме не заявят об ином».

Статья 3

«Два сотрудника, которые будут заключить брак, должны вместе уведомить BAPINDO в письменном виде за месяц до свадьбы о своих намерениях, связанных с положениями статьи 2»

II. Импрементация принципов надлежащего корпоративного управления, особенно в отношении предотвращения корпоративного nepoтизма

1. В целях предотвращения nepoтизма в компании, положения, касающиеся запрета найма работников, состоящих в брачных отношениях, возникли задолго до появления Закона о рабочей силе. Это положение можно увидеть в Директивном указе Индонезийского банка развития (BAPINDO) № 6/1973 о браке между сотрудниками BAPINDO (сейчас Банк Mandiri) (Приложение-1).

Статья 1

«В соответствии с этим указом, рабочие отношения между Varindo и сотрудником, который выходит замуж за такого же сотрудника Varindo, будут автоматически прекращены в день вступления в брак.»

Статья 2

«Прекращение работы, как указано в статье 1 выше, будет применяться к работнику, у которого самый короткий период работы из двух состоящих в браке работников, если они в письменной форме не заявят об ином.»

Статья 3

«Два сотрудника, которые будут заключить брак, должны вместе уведомить BAPINDO в письменном виде за месяц до свадьбы о своих намерениях, связанных с положениями статьи 2.»

2. Указ Директора BAPINDO № 6/1973 регулирует увольнения работников, состоящих в супружеских отношениях, с целью предотвращения потенциальных возможности для nepotизма, которое является очень важным фактором в банковском мире (банковский сектор и финансовый сектор). Однако после вступления в силу Закона о Рабочей силе, особенно в части (1) пункта 1 статьи 153, положения, регулирующие увольнение, реализуются посредством наличия соглашения, заключенного совместно обеими сторонами, а именно работодателем и работником, в трудовой договор, правила компании или коллективный договор.
3. Запрет на прием на работу сотрудников, имеющих кровные или брачные отношения, также применяется в государственных предприятиях (BUMN), которые ссылаются на принципы надлежащего корпоративного управления, принцип равенства и недискриминации, изложенные в циркулярном письме министра № SE-06 / MBU / 2014 «Предотвращение nepotизма на государственных предприятиях» (Приложение-2).

4. Ссылаясь на Циркуляр Министерства государственных предприятий (ГП) в пункте 3 выше, государственные предприятия, включая государственные банковские компании, такие как BNI, Mandiri, BRI, и другие частные банковские компании, безусловно, будут применять те же положения к своим Положениям о компаниях, как указано в Коллективном трудовом соглашении Приложение-3).

III. Открытие рабочих мест для других глав семьи

1. В связи с запретом на прием на работу работников, состоящих в супружеских отношениях, который применяется различными компаниями в соответствии с их условиями для того чтобы расширять рабочие место для лиц, ищущих работу. это означает, что если 1000 работников в компании являются главами семей, которые поддерживают их жен и детей, , компания может косвенно поддерживать процветание 1000 их семей. С другой стороны, если из этих 1000 сотрудников, например 200 являются мужьями и женами, каждая пара представляет одну семью, то в целом поддерживается только 900 отдельных семей, косвенно закрывая возможности трудоустройства для других глав семьи «100 сотрудников», которые не может получить работу и процветание от компании.
2. Касается увольнения одного из сотрудников из семейной пары, это не ограничивает возможности этого человека искать работу в другой компании. Возможности трудоустройства в других компаниях будут легко приняты работниками или рабочими / работниками, уволенными, на основании его собственных способностей или компетенции.

Основываясь на этой информации, мы считаем, что :

1. Фраза « кроме если уже предусмотрено трудовым договором, правилами компании или коллективным договором » в подпункте (f) пункта 1 статьи 153 Закона о рабочей силе. существует возможность для Компании и сотрудников или Профсоюзов в этой компании чтобы регулировать управление конфликтами производственных отношений в компании в соответствии с их условиями и возможностями путем согласования желаемых условий и механизмов, которые, конечно, будут включены в совместное соглашение, а именно трудовой договор или коллективный трудовой договор.
2. Положения подпункта (f) пункта 1 статьи 153 Закона № 13/2003 о рабочей силе, который в принципе подтверждает запрет на увольнение на том основании, что работники имеют кровные или брачные отношения с другими работниками той же компании, если не предусмотрено иное в трудовом договоре правила компании или коллективный договор не противоречат пункту 1 статьи 28В или пункту 2 статьи 28D Конституции 1945 года.
3. Положения подпункта (f) пункта 1 статьи 153 Закон о рабочей силе гарантирует благоприятные отношения между сотрудниками и руководством компании, тем самым повышение уровня профессионализма и установление справедливости между самими сотрудниками и компанией.
4. Основываясь на том, что было сказано выше, мы просим председателя и судей Конституционного суда отказать в принятии к рассмотрению дела заявителей «Жони Бута и другие» в полном объеме.

Если Конституционный Суд придерживается другого мнения, мы просим, чтобы решение было справедливым (*ex aequo et bono*).

[2.6] В целях укрепления заявления, APINDO представляет следующие письменные доказательства, перечисленные в Приложении РТ – 1 к Приложению РТ – 3:

1. Приложение РТ – 1 : Фотокопия объявления Индонезийского банка развития (BAPINDO), Решение Директора № 6 от 1973 года о браке между сотрудниками BAPINDO;
2. Приложение РТ – 2 : Фотокопия циркуляра министра государственных предприятий № SE-06 / MBU / 2014 о профилактике кумовства на государственных предприятиях;
3. Приложение РТ – 3 : Фотокопия коллективного договора BNI 2015 года, статья 69;

[2.7] Учитывая, что в отношении ходатайства-кво, РТ. PLN (Persero) представила свое заявление, полученное в офисе регистратора 12 июня 2017 года, которое по существу объясняет следующее:

1. Положения подпункта (f) пункта 1 статьи 153 Закон о рабочей силе, который регулирует что Работодателям запрещено увольнять работников на том основании, что работники имеют кровные или брачные отношения с другими работниками той же компании, если не предусмотрено иное в трудовом договоре правила компании или коллективный договор.
2. Правила компании или кодексы поведения, регулирующие брачные отношения коллег по работе различаются в зависимости от компании. РТ. PLN (Persero), в частности, обладает особыми характеристиками в регулировании увольнения из-за брачных отношений между сотрудниками с учетом профессионализма и предотвращения

конфликтов интересов среди сотрудников, которые могут нанести ущерб эффективности деятельности Компании. Репутация работника, которая не проводится различия между личными проблемами и профессиональными вопросами, которые оказывают негативное влияние на компанию и оказывают негативное влияние на имидж самого сотрудника.

3. Принимая во внимание, что, как фон РТ. PLN (Persero) и профсоюз договариваются о брачных договоренностях между сотрудниками в одной компании во Втором дополнении к Коллективному трудовому договору от 11 октября 2013 года следующим образом:

а) В Законе о браке 1974 года предусматривается, что, что брак - это духовная и физическая связь между мужчиной и женщиной в качестве мужа и жены с намерением создать счастливую и вечную семью или дом в глазах Всемогущего Бога. Муж и жена должны любить и уважать друг друга, быть верными и оказывать друг другу психологическую поддержку. Таким образом, супружеская связь - это особая связь, сильная и особенная, физическая и духовная связь между мужем и женой.

С точки зрения производственных отношений, эта супружеская связь может потенциально нарушить и / или снизить профессионализм рабочих отношений, включая следующие:

i. С точки зрения конфликта интересов: сговор, неравное обращение

Конфликт интересов возникает, когда работники, являющиеся мужьями и / или женами, имеют выгодные должности, прямо или косвенно связанные в отношении брачных отношениях, которые в свою очередь, влияют на деловые интересы компании. Если в одной компании есть работники, вступающие в брак, и оба они занимают

стратегические должности или функции, то существует вероятность возникновения конфликта интересов.

На пример:

- a) Сотрудник А является менеджером по персоналу, а его жена проходит проверку на пригодность для выбора определенной должности в офисе Сотрудника А.
- b) Сотрудник А - генеральный директор, а его жена - сотрудник по закупкам.
- c) Сотрудник А является инженером в области информационных технологий, а его жена работает в отделе продаж; обеспечение безопасности данных о продажах электроэнергии, хранящиеся в базе данных PLN и доступные для сотрудника А, могут быть использованы для личных интересов его жены в бизнесе покупки и продажи электроэнергии.

ii. С точки специалистов

Брак между работниками может стать препятствием для развития карьеры соответствующих работников. Например, есть должность для сотрудника, который обладает качеством и потенциалом для занятия указанной должности, но поскольку эта должность влияет на должность / функцию их муж и жена , которые также являются сотрудником, компания не может дать должность сотруднику, таким образом, компания теряет потенциальную ценность сотрудницы для заполнения должности лучшим кандидатом на эту работу.

При имеющихся ресурсах, компания может сосредоточивать свое внимание на выполнении стратегической функции повышения компетенций сотрудников по сравнению с решением административных вопросов, так что более эффективного

мониторинга в развитии карьеры сотрудников из-за ограниченной структуре работы.

Компания профессионально ставит работников, соответствующих его компетенции. чтобы сотрудники проходили профессиональную карьеру, не ограничиваясь такими факторами, как брак Таким образом, существует гармония между личными интересами сотрудников и интересами компании с учетом состояния компании.

iii. Запросы / Отказ от мутаций, мешающих профессионализму

PLN - это компания, чьи бизнес-процессы интегрированы и расположены по всей Индонезии, мутации сотрудников являются общими, особенно для потребностей рабочей силы. сотрудники PLN поняли последствия работы в PLN и желают, чтобы, их поместили в в любое из рабочих подразделений PLN.

Отношения между мужем и женой могут повлиять на количество мутаций, когда сотрудники запрашивают или отказываются от мутации по личным причинам. Места проживания мужа и жены, которые живут по отдельности нежелательно в браке, и этот вопрос также регулируется статьей 34 Закона о браке:

1. Муж и жена должны иметь постоянное место жительства
2. Выбор места проживания семьи осуществляется по согласованию между мужем и женой.

Бизнес / деловая активность PLN, безусловно, создает препятствий для мужа / жены иметь совместное постоянное проживание, поскольку отношения в супружеских отношениях более прочные и более специфичные, чем производственные отношения, поэтому это становится препятствием для повышения профессионализма в работе,

что, безусловно, линейно влияет на эффективность деятельности Компании.

В, Факторы типа бизнеса становятся одним из основных факторов в регулировании брачных связей в одной компании. Некоторые компании с типами бизнеса и транзакциями с высоким риском и высоким приоритетом качества обслуживания и профессионализма запрещают брак коллег по работе (банки, страхование, интегрированный бизнес, PLN и т. Д.).

У каждой компании разные бизнес / отраслевые характеристики. Например, компании: многонациональный, интегрированный бизнес по всей Индонезии, локализованный в регионе, конфиденциальность / высокое доверие, высокие технологии и т. Д.

Более того, что Закон о рабочей силе не регулирует специфику производственных отношений для каждой характеристики компании. Поэтому Закон о рабочей силе предоставляет работодателям и работникам возможность регулировать рабочие процедуры посредством трудовых договоров, правил компании и / или коллективных трудовых соглашений.

Характеристики бизнеса / бизнеса PLN - это компании, чьи бизнес-процессы, расположенные выше и ниже по течению с различными вспомогательными бизнесами и местами работы подразделений PLN, разбросанных по всей Индонезии. Таким образом, человеческие ресурсы PLN являются частью формирования рабочей силы, которая должна быть способной и желающей оптимально выполнять работу с местами работы по всей Индонезии.

Персонал PLN готов к увеличению с каждым годом, и для этого требуются работники, которые готовы и способны профессионально

управлять электроэнергетическим бизнесом, и PLN должен минимизировать риск потенциальных конфликтов интересов, которые влияют на эффективность деятельности Компании.

В этом отношении, существование подпункта (f) пункта 1 статьи 153 Закона о рабочей силе обеспечивает правовую определенность и поддерживает профессионализм.

с. С правовой и юридической точки зрения

i.Статья 1338 Гражданского кодекса

Статья 1338 Гражданского кодекса гласит, что все соглашения, заключенные в соответствии с законом, применяются в качестве законов для тех, кто их заключает. Соглашение не может быть отозвано при отсутствии дополнительного соглашения между обеими сторонами или иных причин, определенных законом. Такие соглашения должны быть заключены добросовестно.

Таким образом, каждой стороне предоставляется свобода согласования содержания соглашения, принцип, известный как свобода договора. В договоре прописаны права и обязанности, которые являются обязательными для каждой стороны. Принцип свободы договора принадлежит каждой заинтересованной стороне. Интересы между сторонами затем указываются в соглашении, которое содержит обязательные права и обязанности и должно соблюдаться каждой согласной стороной.

Принцип свободы договора означает, что сторона, которая заключит соглашение / договор, свободна и без принуждения. Стороны не могут быть принуждены к соглашению, потому что это противоречит

объективным условиям статьи 1320 Гражданского кодекса, а именно, что они соглашаются взять на себя обязательства.

Ссылаясь на положения подпункта (f) пункта 1 статьи 153 Закона рабочей силе, он предоставляет работодателям и работникам возможность регулировать брачные отношения в трудовых отношениях в той мере, в какой это предусмотрено в трудовых соглашениях, правилах компании и / или коллективных трудовых соглашениях.

Пункты 14, 20 и 21 статьи 1 Закона о рабочей силе регламентируют следующее:

14 Трудовое соглашение - это соглашение между работником и работодателем или работодателем, которое содержит условия работы, права и обязанности сторон.

20. Правила компании - это правила, составленные в письменной форме работодателями, которые содержат условия работы и правила компании.

21. Коллективный трудовой договор - это соглашение, которое является результатом переговоров между профсоюзами или несколькими профсоюзами, которые зарегистрированы в агентстве, отвечающем за трудовые отношения с работодателями, или в некоторых работодателях или бизнес-ассоциациях, которые содержат условия труда, права и обязанности обеих сторон.

На основании этих правил, регулирование увольнения из-за супружеских связей допускается законом при условии, что между сторонами заранее имеется соглашение, как указано в трудовом договоре, положении компании и / или коллективном трудовом договоре. Работникам и / или профсоюзам предоставляется свобода согласоваться или не заключать трудовое соглашение, и работодатели не могут заставлять кандидатов подписывать трудовое соглашение и / или коллективное трудовое соглашение. , Таким образом, если

работник соглашается с соглашением, работник сознательно соблюдает и подчиняется трудовому соглашению, которое вступило в силу в качестве закона для сторон (принцип *pacta sunt servanda*). Судьи или третьи лица должны уважать существо соглашения, заключенного сторонами.

Все положения и этические кодексы, которые регулируются компанией, должны соблюдаться работниками и работодателями. Работники, которые заключили трудовой договор, обязаны соблюдать обязательства и права, содержащиеся в трудовом договоре и применимых правилах компании.

ii. Закон № 13 от 2003 года о рабочей силе

Статья 1 № 15 Закона № 13 от 2003 года о рабочей силе предусматривает, что трудовые отношения - это отношения между работодателями и рабочими / работниками, основанные на трудовом договоре, который содержит занятость, заработную плату и условия.

Команда - это полномочия, которыми обладает работодатель над работником, так что все действия, выполняемые работником, соответствуют интересам компании, при условии, что они не противоречат Коллективному договору и Правилам компании. Команды могут быть в форме просьбы к сотруднику что-то сделать или не делать что-либо, что содержится в трудовом договоре или в правилах компании.

Основываясь на этих положениях, работодатели могут применять правила, которые требуют или запрещают действия, направленные на улучшение работы компании и улучшение обслуживания и профессиональных отношений.

Статья 61 Пункт 1 подпункт (d) Закона о трудовых ресурсах регулирует, что трудовой договор истекает, если возникают обстоятельства или

происходят события, включенные в трудовой договор, правила компании или коллективные договоры в качестве причин прекращения трудовых отношений.

В соответствии с положениями вышеупомянутой статьи компания может устанавливать правила, регулирующие определенные обстоятельства, которые, если они возникают внутри компании и приняты сотрудником, могут привести к прекращению трудовых отношений.

iii. Закон № 40/2007 о компании с ограниченной ответственностью

В пункте (1) статьи 92 говорится, что совет директоров осуществляет управление компанией в интересах компании и в соответствии с целями и задачами компании. Пункт 2 статьи 97 Закона о компании с ограниченной ответственностью

ответственностью гласит: Управление, упомянутое в пункте (1), должно осуществляться каждым членом Совета директоров добросовестно и с полной ответственностью. Совет директоров уполномочен издавать политику и правила при осуществлении деятельности компании. Все политики и правила, изданные директорами, предназначены исключительно для блага компании и выполняются добросовестно и с полной ответственностью. Поэтому, компания может регулировать то, что который является хорошим для деловых интересах, включая регулирование вопросов, которые могут мешать профессионализму, таких как брачные отношения среди рабочей силы.

Предпринимателям или компаниям также должны быть предоставлены надлежащие и справедливые правовые гарантии для ведения бизнеса, для продвижения экономики в соответствии с пунктом (1) статьи 28D Конституции 1945 года, в которой говорится:

«Каждый человек имеет право на признание, гарантию, защиту и справедливую правовую определенность и равенства перед законом»

4. Как описано выше, бизнес-процесс PLN - это бизнес-процесс, который имеет свою специфику, а именно бизнес-процессы, расположенные выше и ниже по течению. с различными вспомогательными бизнесами и местами работы подразделений PLN, разбросанных по всей территории Индонезии. Таким образом, во избежание конфликта интересов, по мнению экспертов, PLN и профсоюзы достигли соглашения в положения коллективных договоров, а именно о выполнении пункта 1 статьи 153, регулирующего увольнение работников, имеющих брачные связи с сотрудниками в одной компании.
5. брачные связи с сотрудниками в одной компании помешать интересам и результатам деятельности компании из-за конфликта интересов, что снижает профессионализм сотрудников, так что компания менее гибка в определении политики, особенно политики в отношении развития карьеры своих сотрудников. Чтобы свести к минимуму этот риск, подпункт (f) пункта 1 статьи 153, фактически предоставляет работодателям юридические гарантии для ведения бизнеса надлежащим и профессиональным образом, Чтобы свести к минимуму этот риск, буква f пункта 1 статьи 153 фактически предоставляет работодателям юридические гарантии для ведения бизнеса надлежащим и профессиональным образом, а также гарантии для работников на установление профессиональных рабочих отношений для получения достойных средств к существованию.
6. Регулирование брачных связей с сотрудниками в одной компании, в подпункте (f) пункта 1 статьи 153 - юридические гарантии для компаний и работников, чтобы они могли устанавливать правила

относительно увольнения из-за связи браков коллег по работе, если эти правила были урегулированы в трудовых соглашениях, правилах компании и / или коллективных трудовых соглашениях с целью улучшения работы компании и минимизации конфликта интересов. Соглашения в форме трудовых соглашений, положений о компаниях и / или коллективных трудовых соглашений представляют собой предоставление надлежащих и справедливых правовых гарантий в соответствии с законом и пунктом 28D статьи (1) Конституции 1945 года для работодателей и работников.

[2.8] Учитывая, что петиционеры, президент и связанные стороны (Ассоциация работодателей Индонезии) передали письменные заключения, полученные в Секретаре Суда 13 и 14 июня 2017 года, в которых в основном указывалось, что подерживается своего мнения;

[2.9] Учитывая, что для сокращения описания в этом решении все, что происходит на слушании, достаточно обозначено в протоколе судебного заседания, что составляет неотъемлемую часть этого решения;

3. Правовые соображения

Полномочия Суда

[3.1] Учитывая, что в соответствии с пунктом 1 статьи 24С Конституции Республики Индонезии 1945 года (далее именуемой Конституция 1945 года), подпунктом (а) пункта 1 статьи 10 Закона № 24 от 2003 года о Конституционном суде с поправками, внесенными Законом № 8 В 2011 году о внесении изменений в Закон № 24 от 2003 года о Конституционном суде «Государственный вестник Республики Индонезия 2011 года № 70, Дополнительный Государственный вестник Республики Индонезия № 5226, далее именуемая Закон о

Конституционном суде», и подпунктом (а) пункта 1 статьи 29 Закона № 48 от 2009 года о судебной власти (Государственный вестник Республики Индонезия 2009 года № № 157, Дополнительный Государственный вестник Республики Индонезия № 5076, именуемый в дальнейшем Закон 48/2009) один из полномочий Конституционного суда - судить в первой и последней инстанции и предлагать окончательное решение по пересмотру Закона против Конституции.

[3.2] учитывая, что ходатайство Заявителей по деле проверки конституционности норм Закона, в подпункте (а) пункта 1 статьи 153 Закона о рабочей силе № 13/ 2003 «Государственный вестник Республики Индонезия 2003 года № 39, Государственный вестник Республики Индонезия № 4279, именуемый в дальнейшем Закон 13/2003) Конституции 1945 года, Суд уполномочен рассматривать ходатайство а Quo;

Процессуальная правоспособность Заявителей

[3.3] Рассматривая, в соответствии с пунктом 1 статьи 51 Закона о Конституционном суде и его объяснением, лицо, которое может подать прошения касается рассмотрения дела о проверке конституционности закона против Конституции 1945 года, - это те, кто считает, что их конституционные права и / или полномочия, предоставленные Конституцией 1945 года, нарушены в результате принятия Закона, а именно:

- a) Гражданин Индонезии «включая группу людей, которые имеют одинаковые интересы»
- b) Группа в рамках обычного права, при условии, что группа все еще существует и в соответствии с развитием общества и принципами Республики Индонезии, регулируемые законом;
- c) Частные и государственные юридические лица,или;

d) Государственное учреждение.

Таким образом, заявитель на проверке конституционности сначала должен объяснить и доказать:

- a) ее/его позиция в качестве заявителя в соответствии с пунктом 1 статьи 51 Закона о Конституционном суде;
- b) нарушение конституционных прав и / или полномочия, предоставленные Конституцией 1945 года из-за вступления в силу законов с просьбой о пересмотре законов.

[3.4] Принимая во внимание, что Суд с момента принятия Решения Конституционного Суда № 006 / PUU-III / 2005 от 31 мая 2005 г. и Постановление Конституционного суда № 11 / PUU-V / 2007 от 20 сентября 2007 г. а также последующие решения, в которых высказывается мнение о том, что конституционные права / полномочия, указанные в пункте 1 статьи 51 Закона о Конституционном суде, должны отвечать следующим пяти условиям:

1. Конституционные права и / или полномочия заявителей были предоставлены Конституцией 1945 года;
2. Заявители считают, что конституционные права и / или полномочия заявителя были нарушены в соответствии с Законом, ходатайствующим о проверке конституционности.
3. Вышеупомянутое нарушение конституционных прав и / или полномочий является конкретным и фактическим или, по крайней мере, потенциальным по своему характеру, что можно логически предположить, чтобы иметь место;
4. Существует причинно-следственная связь между нарушением и вступлением в силу Закона, поданного на проверку конституционности;

5. Существует вероятность того, что с удовлетворением ходатайства, то воспринимаемая конституция и / или власть не будут или не будут возникать.

[3.5] Принимая во внимание, на основании описания содержащиеся в пункте 1 статьи 51 Закона о Конституционном суде, Суд далее рассмотрит правовое положение заявителей в ходатайстве-кво следующим образом:

[3.5.1] Принимая во внимание, что правовые нормы, поданные на проверке конституциональности в ходатайстве, являются подпунктом (ф) пункта 1 статьи 153 Закона 13/2003;

[3.5.2] Заявители утверждают, что:

1. Заявитель I до Заявителя VII является сотрудником PT. PLN (Persero) и *Pengurus Dewan Pimpinan Serikat Pegawai Perusahaan Listrik Negara* и заявитель VIII являются бывшими сотрудниками PT. PLN (Persero), они как личность индонезийского гражданина, как указано в подпункте (1) пункта 1 статьи 51 Закона о Конституционном суде и его пояснениях;
2. права конституции у петиционеров потенциально нарушается; кроме того, многие работники понесли реальные потери с вступлением в силу закона о кво;
3. Со ссылкой на пункт 2 статьи 28С Конституции 1945 года, в котором говорится, «Каждый человек имеет право улучшать себя посредством защиты их прав коллективно чтобы развивать сообщество, нацию и страну» можно сказать, что заявители имеют процессуальная правоспособность чтобы защищать их права с целью сохранения занятости в случае прекращения трудовых отношений;

4. пункт 1 статьи 28D Конституции 1945 года, гласит, что «Каждый человек имеет право улучшать себя посредством защиты их прав коллективно чтобы развивать сообщество, нацию и страну;
5. Исходя из вышеизложенного описания, заявители имеют правоспособность и конституционный интерес на рассмотрение дела о проверке конституционности закона подпункта (f) пункта 1 статьи 153 Закона 13/2003 против Конституции 1945 года, потому что, по мнению заявителей, статья содержит материал, который имеет характер устранить и вызвать прекращение отношений заявителей в связи с возникновением брака в одной компании, так что заявители потеряют работы и достойные средства к существованию;

[3.5.3] Основываясь на положениях пункта 1 статьи 51 Закона о Конституционном суде касается нарушения прав конституциональности как утверждают заявители, по мнению Суда, на основании разумных причин заявители имеют процессуальная правоспособность подать хадайство а Quo;

[3.6] Учитывая, что Суд имеет полномочия рассматривать ходатайства , а заявители имеют законное право подать ходатайство-кво, Суд затем рассмотрит главный вопрос ходатайства

Главный вопрос хадайства

[3.7] Учитывая, что заявители утверждали, что подпункт (f) пункта 1 статьи 153 Закона 13/2003 противоречит пункту 2 статьи 28С и пункту 1 статьи 28D Конституции 1945 года, с аргументами следующим образом:

- а) Создание семьи и продолжение родства путем законного брака является конституционным правом, гарантированным пунктом 1 статьи 28В Конституции 1945 года. Это также подтверждается в пункте 1 статьи 10 Закона № 39/1999 о правах человека. Между тем

законный брак может иметь место только при наличии их свободного воля будущих мужей и будущих жен в соответствии с положениями действующего законодательства. Существование положений пункта 1 статьи 153 буквы f Закона 13/2003 приводит к тому, что работодатель запрещает брак между сотрудниками в одной компании. Между тем, согласно Законом, законный брак является законным, если осуществляется на основе религии, это означает, что норма закона также запрещает людям выполнять религиозные предписания;

- b) Положения, содержащиеся в подпункте (f) пункта 1 статье 153 Закона 13/2003, отменяют гарантию работы петиционеров и право на достойную жизнь, а также на получение компенсации и справедливого обращения в трудовых отношениях, гарантируемых пунктом 1 статьи 28D Конституции 1945 года. Если компания считает, что такие положения являются важным для предотвращения коррупции, сговора и семейственности, причина неприемлема, потому что коррупция, сговор и семейственность зависят от менталитета человека;
- c) Фактически, брак между сотрудниками в одной компании действительно приносит пользу компании, потому что он может сэкономить затраты компании на здравоохранения семей работников, потому что компания будет нести только одного работника и семью, но у компании есть два работника, где муж или жена в качестве страховщика, который будет зарегистрирован в соответствующей компании.

[3.8] Учитывая, что в поддержку своего аргумента заявители представили доказательства / письменные документы, в которых было представлено

доказательство от P-1 до Приложения P-8, которое полностью содержится в разделе *duduk perkara* «дело»;

[3.9] С учетом того, что Палата представителей представила письменное заявление в Секретариате «*Kepaniteraan*» Конституционного Суда 13 июня 2017 года (как полностью указано в разделе «дело»);

[3.10] Учитывая, что президент в лице министра юстиции и прав человека и министра рабочей силы представил устную информацию на пленарном заседании 15 мая 2017 года и представил письменное заявление в канцелярию Секретаря Конституционного суда 15 мая 2017 года (что полностью содержится в разделе «дело»););

[3.11] Учитывая, что Связанная сторона Индонезийской ассоциации работодателей (APINDO) представила устные заявления и представила письменное заявление на пленарном заседании 15 мая 2017 года и 5 июня 2017 года (как полностью указано в разделе «дело»);

[3.12] Учитывая что PT. PLN (Persero) представила письменное заявление в отдел регистрации Конституционного суда 12 июня 2017 года (как полностью указано в разделе «Дело»);

[3.13] Учитывая, что после того, как Суд тщательно рассмотрел ходатайство заявителей, письменные доказательства заявителей, письменное заявление Палаты представителей, устные и письменные заявления Председателя, заявление Ассоциации работодателей Индонезии (APINDO) и письменное заявление PT. PLN (Persero), письменные доказательства Индонезийской ассоциации работодателей (APINDO), письменное заключение заявителя, письменные заключения Президента и письменные заключения Индонезийской ассоциации работодателей (APINDO), Суд рассматривает следующее:

[3.13.1] В пункте 2 статьи 28D Конституции 1945 года гласит, что «Каждый человек имеет право на работу и получать справедливую и разумную компенсацию и обращения в трудовых отношениях». Соответственно, пункт 1 статьи 23 т Декларации Организации Объединенных Наций по правам человека акже подтверждает, «Каждый человек имеет право права на свободный выбор работы, имеет право на справедливые и благоприятные условия труда и имеет право на защиту от безработицы». Конституционные права, изложенные в пункте 2 статьи 28D Конституции 1945 года, являются частью прав человека, относящихся к экономическим, социальным и культурным правам. В отличие от дел, касающихся прав человека, которые подпадают под гражданские и политические права и реализация которых фактически осуществляется с минимальным вмешательством государства, на самом деле, в определенных пределах, государство не должно вмешиваться - для осуществления прав, классифицированных как экономические, социальные и культурные права, требуется активная роль государства в соответствии с возможностями или ресурсами каждой страны.

[3.13.2] Пункт 4 статьи 28I Конституции 1945 года гласит, что ащита, продвижение, обеспечение и соблюдение прав человека являются обязанностью государства, особенно правительства ". Поэтому, независимо от типа или категории, ответственность государства, как указано в пункте 4 статьи 28I Конституции 1945 года остается привязанной к государству, особенно к правительству. Это также относится к правам, которые являются конституционными вопросами в ходатайстве, в данном случае, в частности, к праву на труд и на получение компенсации и надлежащему и справедливому обращению в трудовых отношениях, а также к праву создавать семьи и продолжать свое происхождение в законный брак.

Несмотря на то, что ответственность за защиту, поощрение и реализацию прав человека по Конституции считаются прямой обязанностью государства, это не означает, что учреждения или отдельные лица вне государства не обязаны уважать существование этих прав. Потому что сущность каждого права, которым владеет одно лицо, всегда возникает обязательство для других сторон или лиц чтобы уважать существование этого права.

[3.13.3] Кроме того, право на труд также связано с правами на социальное обеспечение. Поэтому Закон № 39 1999 года о правах человека (Закон 39/1999) подкрепляет положения, содержащиеся в пункте 2 статьи 28D Конституции 1945 года. Пункт 1 статьи 38 Закона 39/1999 гласит: «Каждый гражданин в соответствии со своими талантами, умениями и способностями имеет право на достойную жизнь». Это положение соответствует положениям пункта 1 статьи 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, который был ратифицирован Законом № 11/2005 об утверждении Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, который гласит «Государства-участники Пакта признают право на труд, включая зарабатывать на жизнь свободно избранным или добровольно принятым трудом и принимают надлежащие меры для защиты этого права».

Соображения, изложенные в подпунктах **[3.13.1]** до подпунктов **[3.13.3]** выше, указывают на то, что обязательство защищать право на получение работы является не только конституционным обязательством государства, но и обязательством, вытекающим из международно-правового обязательства. В этом случае обязательство вытекает из участия Индонезии в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах. Это правда, что Конституция предоставляет конституционные полномочия государству устанавливать ограничения в отношении прав

человека, но эта власть подчиняется условиям, указанным в Конституции, как будут более подробно рассмотрены следующим образом:

[3.13.4] Если положения, содержащиеся в Конституции 1945 года, в законе 39/1999, Всеобщей декларации прав человека и Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, связаны с пунктом 1 подпункта (f) статьи 153 Закона 13/2003, означает, что в компании, требующей от рабочих / рабочих не иметь кровных и / или семейных связей с другими рабочими / рабочими в одной компании и использовать его в качестве основы для прекращения трудовых отношений с работником. Суд считает, что это положение не соответствует нормам, изложенным в пункте (2) статьи 28D Конституции 1945 года и в пункте (1) статьи 38 и в пункте (2) Закона 39/1999, пункта (1) статьи 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, которые были ратифицированы Законом № 11 2005 года и пунктом 1 статьи 23 Декларации прав человека ООН, как упомянуто выше. Кровные узы или брачные отношения - это судьба, которую нельзя спланировать или избежать. Поэтому, сделать судьбу в качестве условия, препятствующего осуществлению прав человека, в данном случае права на труд и права на создание семьи, является неприемлемым в качестве конституционно обоснованной причины. В соответствии с пунктом (2) статьи 28J Конституции 1945 года ограничения прав человека могут осуществляться только с единственной целью - гарантировать признание и уважение прав и свобод других лиц и выполнять справедливые требования в соответствии с моральными, религиозными ценностями, безопасностью и общественный порядок в демократическом обществе. Ограничения, содержащиеся в подпункте (1) пункта 1 статьи 153 Закона 13/2003, не соответствуют условиям уважения прав и свобод других лиц, потому что нет никаких прав или свобод других лиц, которых беспокоит наличие кровных и / или

семейных связей. Аналогичным образом, в демократическом обществе нет моральных норм, религиозных ценностей, безопасности и общественного порядка, что нарушается тем фактом, что работники одной компании имеют кровные и / или семейные связи.

[3.14] Учитывая, что индонезийская ассоциация работодателей (APINDO) и PT. PLN (Persero) в своем заявлении заявил, что применение подпункта (f) пункта 1 статьи 153 Закона 13/2003 в их внутренней среде направлено на предотвращение негативных явлений, которые происходят в среде компании, и формирование позитивных, профессиональных и справедливых условий труда, а также предотвращать потенциальные конфликты интересов при принятии реше Что касается этого вопроса, Суд считает, что такие причины не соответствуют требованиям конституционного ограничения, изложенным в пункте 2 статьи 28J Конституции 1945 г.

Что касается опасений по поводу возникновения негативных явлений в среде компании и возможности конфликта интересов при решение, принятое во внутренней компании, эти вопросы можно предотвратить, сформулировав строгие правила компании, чтобы обеспечить высокую честность среди сотрудников и создать хорошие, профессиональные и справедливые условия труда. ний внутри компании.

Аргументы, изложенные как президентом, так и связанными сторонами APINDO, которые по принципе основаны на доктрине *pacta sunt servanda*, связав ее со статьей 1338 Гражданского кодекса, которая гласит: «Все соглашения должны вносить в соответствии с законом, применяются в качестве законов для тех, кто их заключает. Соглашение является

безотзывным, кроме как с соглашением обеих сторон, или по причинам, определенным законом, Соглашение должно быть осуществляться добросовестно", по мнению Суда, такие аргументы не всегда актуальны для имплементации без учета баланса позиции сторон, заключивших соглашение, когда сделали соглашение. В связи с этим очевидно, что работодатели и работники находятся в несбалансированном положении. Потому что рабочие / рабочие - это партии, которые находятся в более слабом положении, потому что они - партии, которым нужна работа.

В этом дисбалансе, философия свободы договора, которая является одним из юридических требований соглашения, не полностью выполнена. Исходя из этих соображений, слово «уже», содержащееся в формулировке пункта 1 статьи 153 буквы f Закона 13/2003, само по себе не означает, что философия принципа свободы договора была соблюдена.

[3.15] Принимая во внимание, что, основываясь на всех вышеизложенных соображениях, Суд считает, что доводы петиции петиционеров имеют правовые основания.

4. Заключение

На основании оценки фактов и права, как описано выше, Суд пришел к выводу:

[4.1] Суд имеет право рассматривать ходатайство-кво

[4.3] Заявители имеют правоспособности подать ходатайство-кво

[4.2] ходатайство Заявителей имеет правовые основания;

На основании Конституции Республики Индонезия 1945 года, Закона № 24 от 2003 года о Конституционном суде с поправками, внесенными Законом № 8 от 2011 года о внесении изменений в Закон № 24 от 2003 года о Конституционном суде (Государственный вестник Республики Индонезия

2011 год № 70, Приложение к Государственному вестнику Республики Индонезии № 5226) и Закон № 48 от 2009 года о судебной власти (Государственный вестник Республики Индонезии от 2009 года № 157, Приложение к Государственному бюллетеню Республики Индонезия № 5076);

5. РЕШЕНИЕ

Определил:

1. Ходатайство удовлетворено в полном объеме;
2. что фраза « кроме если уже оговорено в трудовом договоре, правилах компании или коллективном договоре "» в подпункте (1) пункта 1 статьи 153 Закона № 13 от 2003 года о рабочей силе (Государственный вестник Республики Индонезия от 2003 года № 39, Приложение к Государственному бюллетеню Республики Индонезия № 4279) противоречит Конституции Республики Индонезия 1945 года и не имеет обязательная юридическая сила;
3. Приказать, чтобы это решение было опубликовано в Государственном вестнике Республики Индонезия, в соответствующих случаях.

Эти были решены на консультационном совещании, в котором приняли участие семь конституционных судей, а именно: Анвар Усман в качестве председателя и члена, Сухартойо, Асуанто, Мария Фарида Индрати, И Дева Геде Палгуна, Вахидуддин Адамс и Манахан М.П. Ситомпул в качестве членов в **четверг, седьмое, декабря, в две тысячи семнадцатого года**, и был объявлен на пленарном заседании Конституционного суда, и открыт для общественности **в четверг, четырнадцатое, декабря, в две тысячи семнадцатого года**, заканчивается **в 12.26 часов** девятью конституционными судьями, а именно Арифом Хидаятом в качестве

Председателя и одновременно членами, Анваром Усманом, Сухартойо, Асуанто, Марией Фаридой Индрати, И Девой Геде Палгуна, Вахидуддином Адамсом, Манаханом М.П. Ситомпулом и Салди Исра, соответственно, в качестве членов, в сопровождении Вильмы Силалахи в качестве заместителя Секретаря и присутствовали Заявитель, Президент или представитель, Палата представителей или представитель, а также Связанная сторона / его представитель.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ

(Подпись)

Ариф Хидаят

ЧЛЕНЫ

(Подпись)

Анвар Усман

(Подпись)

Сухартойо

(Подпись)

Асуанто

(Подпись)

Мария Фарид Индрати

(Подпись)

И Дева Геде Палгуна

(Подпись)

Вахидуддин Адамс

(Подпись)

Манахан М.П.

Ситомпул

(Подпись)

Салди Исра