



КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РЕСПУБЛИКИ ИНДОНЕЗИЯ

РЕЗЮМЕ РЕШЕНИЙ № 77/PUU-XVI/2018

Требования к медицинским документам при прекращении трудовых отношений из-за продолжительной болезни

Заявители : Компанию «PT. Manito World» представлял Ким Нам Хеном в качестве президента-директора;

Форм судебного процесса : Пересмотр Закона № 13 2003 года о трудовых ресурсах в соответствии с Конституцией Республики Индонезия 1945 года (UUD 1945).

Судебный иск : Статья 172 Закона о трудовых ресурсах считается противоречить пункту (1) статьи 28D Конституции 1945 года.

Судебный запрет : Отклонить ходатайства заявителя полностью.

Дата : Среда, 15 апреля 2019 г.

Резюме решений

Заявитель как руководитель компании «PT. Manito World» считает себя особенно ущемленными в действие статьи 172 Закон о трудовых ресурсах, которая не обеспечивает правовой определенности, гарантированной пунктом (1) статьи 28D Конституции 1945 года потому что, когда работник болеет в течение длительного периода времени без явных доказательств в виде медицинской карты или официального заявления из больницы, рабочий / работник может потребовать

увольнения, чтобы компания была вынуждена выплатить выходное пособие, выплату за длительную службу и компенсацию.

Что касается полномочий Суда, ходатайство заявителя - пересмотр Закона in casu Закона о трудовых ресурсах против Конституции 1945 года, который является одним из полномочий Суда на основании пункта (1) статьи 24С Конституции 1945 года, пункта (1) статьи 10 буква а Закона о Конституционном суде и пункта (1) статьи 29 Закона о судебных полномочиях Суд имеет право судить этот ходатайство;

Что касается правового статуса, по мнению Суда, независимо от того, доказан или не доказан аргумент заявителей относительно неконституционности Закона о трудовых ресурсах. Суд считает, что заявители конкретно изложили свои конституционные права, которые, по их мнению, потенциально могут быть ущемлены введением статьи 172 Закона о трудовых ресурсах, и что также существует причинно-следственная связь между этими потерями и вступлением в силу Закона о трудовых ресурсах. нормы статьи 172 Закона о трудовых ресурсах.

Убыток, по мнению заявителя, больше не наступает, если указанное ходатайство будет удовлетворено. Таким образом, Суд считает, что заявитель имеет законное право действовать в качестве заявителя в указанной ходатайстве;

В дополнение к Закону о трудовых ресурсах, отменяющему старый Закон, который считается более не соответствующим требованиям и развитию времени, Закон о трудовых ресурсах также был сформирован с целью реализации гарантии защиты основных прав рабочих / трудящихся в соответствии с 8 (восемью) основными конвенциями Международной организации труда (МОТ), которые регулируют соблюдение прав человека в сфере труда.

Основные конвенции сгруппированы по 4 (четырем) элементам, а именно: а) Свобода ассоциации (Конвенции МОТ № 87 и № 98); б) Дискриминация (Конвенции МОТ № 100 и № 111); с) принудительный труд (Конвенции МОТ № 29 и № 105); и d) Защита детей (Конвенции МОТ № 138 и № 182) [см. Общие разъяснения Закона о рабочей силе].

Усиление регулирования основных прав рабочих/трудящихся в соответствии с разработкой вышеупомянутых международно-правовых инструментов призвано гарантировать возможности и недискриминационное обращение на любой основе в рамках реализации благосостояния рабочих/трудящихся, в том числе их семей, уделяя внимание развитию делового мира. в соответствии со значением «рабочая сила» в пункте 1 статьи 1 Закона о рабочей силе, который гласит: «Рабочая сила - это все, что связано с работой в течение времени до, во время и после периода работы», невозможно понять Закон о рабочей силе всесторонне, если только читая статью за статьей, не изучая рабочих / чернорабочих до работы, во время и после периода работы.

Положения статьи 172 Закона о трудовых ресурсах составляют заключительную часть главы XII Закона о трудовых ресурсах о прекращении трудовых отношений «его содержание не является отдельной нормой». Нормы статьи 172 Закона о трудовых

ресурсах содержат причины прекращения трудовых отношений и права, которые должны быть предоставлены работодателем в случае их удовлетворения. Таким образом, ссылка на статью 172 Закона о трудовых ресурсах, если она касается причин прекращения трудовых отношений, представляет собой букву а пункта (1) статьи 153, относящуюся к причинам продолжительной болезни, и пункт (1) статьи 153, буква j, касающийся к стойкой нетрудоспособности или болезни из-за несчастных случаев на производстве. Между тем, что касается прав рабочих / трудящихся, это относится к статье 156 Закона о рабочей силе, в частности, параграфу (2), параграфу (3) и параграфу (4).

Статья 153, параграф (1) буква j Закона о трудовых ресурсах, гласит, что «постоянная инвалидность или болезнь в результате несчастных случаев на производстве» должны быть подтверждены медицинской справкой. Таким образом, неверно, если рабочий / работник, имеющий инвалидность из-за несчастного случая на производстве, может потребовать увольнения без предъявления справки от врача. Поэтому нет никаких оснований для того, чтобы заявитель противоречил статье 172 Закона о трудовых ресурсах пункту (1) статьи 28D Конституции 1945 года, поскольку положения статьи а quo направлены на обеспечение правовой определенности как для работодателей, так и для рабочих / рабочих и гарантируют им правовую определенность. Напротив, если аргумент истца будет удовлетворен, это создаст правовую неопределенность для рабочих или рабочих при подаче заявления на увольнение.

Что касается аргумента заявителя, который требует добавления условий в виде свидетельства из истории болезни или официального заявления из больницы, чтобы доказать длительное заболевание, с которым сталкиваются рабочие / работники, не имеет никакого отношения к делу, потому что в принципе, ссылаясь на Статью 153, параграф (1) буква а Закона о трудовых ресурсах, каждый больной рабочий должен автоматически подтверждаться медицинским заключением;

Ссылаясь на Постановление правительства № 44 от 2015 года о внедрении программ страхования от несчастных случаев на производстве и страхования от смерти, можно понять, что определение инвалидности из-за несчастных случаев на производстве, по сути, является условием, при котором работники испытывают состояние сокращения или потери. физических функций или потеря конечностей прямо или косвенно приводит к снижению или потере способности рабочих выполнять свою работу. Несчастные случаи на производстве происходят в производственных отношениях, включая несчастные случаи, которые происходят по дороге из дома на работу или наоборот, и заболевания, вызванные производственной средой [см. Статью 1 № 1 и № 2 Постановление Правительства № 44 от 2015 года]. Работодателям / работникам с ограниченными возможностями из-за несчастных случаев на производстве, для которых, согласно заключению врача, срок восстановления не может быть установлен, работодателям запрещается проводить увольнения [см. Пункт (2) статьи 153 Закона о трудовых ресурсах]. Однако, если рабочие / работники, которые сами стали инвалидами из-за несчастных случаев на производстве, подавшие заявление об увольнении, нет необходимости в дополнительных условиях, которые должны

сопровождаться медицинской записью или официальным заявлением из больницы, так что правовая определенность, как утверждает истец, не имеет значения, потому что от рабочих / рабочих, которые страдают длительным заболеванием, не требуется иметь медицинскую карту. Следовательно, аргумент заявителей не имеет юридических оснований.