

## 雇用関係終了理由

オムニバス法(雇用創出法)案第 81 条/法律 2003 年第 13 号第 154A 条 (1)、国会成立時 2020 年 10 月 5 日版)

- a. 企業が合併、吸収、買収、分社を行った場合
- b. 企業が効率化を行った場合
- c. 企業が損失により閉業した場合
- d. 企業が不可抗力により閉業した場合
- e. 企業が債務返済義務を猶予されている状態にある場合
- f. 企業が破産した場合
- g. 企業が労働者に損害を生じさせた場合
- h. 労働者が自己都合退職した場合
- i. 労働者が無断欠勤した場合
- j. 労働者が就業規則、会社規則、労働協約の規定に反した場合
- k. 労働者が当局に拘留された場合
- l. 労働者が長期の病気、または労災を原因とする障害により、12 ヶ月を超えて職場復帰できなかった場合
- m. 労働者が定年となった場合
- n. 労働者が死亡した場合

オムニバス法(雇用創出法)案第 81 条/法律 2003 年第 13 号第 154A 条 (1)、最終 2020 年 10 月 23 日版)

- a. 企業が合併、吸収、買収、分社を行った場合で、労働者が就労継続を望まないか、企業が労働者を受け入れる用意のない場合
- b. 企業が損失を理由に閉業または閉業を伴わずに効率化を行った場合
- c. 企業が2年間継続した損失により閉業した場合
- d. 企業が不可抗力により閉業した場合
- e. 企業が債務返済義務を猶予されている状態にある場合
- f. 企業が破産した場合
- g. 労働者が、企業による以下のような行為を理由に、雇用関係終了を求めた場合
  1. 労働者に対して、迫害、乱暴な冒涇、または脅迫を行った。
  2. 労働者に対して、法規に違反する行為を行うよう促した。
  3. 労働者に対して、3ヵ月間以上続けて既定の賃金を決められた時期に支払わなかった。たとえそれ以後、企業が決まった時期に支払ったとしても。
  4. 労働者に対して、約束した義務を果たさなかった。
  5. 労働者に対して、決められた業務以外の業務を強制的にさせた。
  6. 労働者に対して、就業規則に含まれていない精神上、安全上、健康上、人格上、危険な業務をさせた。
- h. 労使関係紛争調停委員会が、労働者から報告された上記 g.に記載の行為は企業になかったと判定し、企業が雇用関係終了を決定した場合
- i. 労働者が以下の条件を満たしたうえで自己都合退職した場合
  1. 退職日の遅くても 30 日前に書面で退職願を提出する
  2. 退職が業務と関係づけられていないこと
  3. 退職開始日まで必要業務を引き続き実施すること
- j. 労働者が、正当な理由を書面で提示することなく、また、経営者が適切な方法または書面で2回招集したにもかかわらず、5労働日以上無断欠勤した場合
- k. 労働者が就業規則、会社規則、労働協約の規定に反した場合で、就業規則、会社規則、労働協約に規定された場合を除き、すでに1回あたり6ヵ月有効の警告書を3回続けて発出されていた場合
- l. 労働者が犯罪の容疑で当局に拘留され、その結果、6ヵ月就業できなかった場合
- m. 労働者が長期の病気、または労災を原因とする障害により、12 ヶ月を超えて職場復帰できなかった場合
- n. 労働者が定年となった場合
- o. 労働者が死亡した場合

## ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

[RUU Cipta Kerja, Pasal 81 // UU No. 13/2003 Pasal 154A(1), versi tgl 5 Oktober 2020]

- a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan;
- b. perusahaan melakukan efisiensi;
- c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian;
- d. perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (force majeure).
- e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. perusahaan pailit;
- g. perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh;
- h. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- i. pekerja/buruh mangkir;
- j. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- k. pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib;
- l. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- m. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
- n. pekerja/buruh meninggal dunia.

[RUU Cipta Kerja, Pasal 81 // UU No. 13/2003 Pasal 154A(1), versi final tgl 23 Oktober 2020]

- a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan **dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;**
- b. perusahaan melakukan efisiensi **diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;**
- c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian **secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;**
- d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure).
- e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. perusahaan pailit;
- g. **adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:**
  1. **menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;**
  2. **membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;**
  3. **tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;**
  4. **tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;**
  5. **memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau**
  6. **memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesulitaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;**
- h. **adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;**
- i. **pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:**
  1. **mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;**
  2. **tidak terikat dalam ikatan dinas; dan**
  3. **tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;**

- j. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- l. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. pekerja/buruh meninggal dunia.