



R-180
REKOMENDASI
PERLINDUNGAN KLAIM
PEKERJA (KEPAILITAN
PENGUSAHA), 1992



Pengantar

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) merupakan badan PBB yang bertugas memajukan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif dalam kondisi yang merdeka, setara, aman, bermartabat. Tujuan-tujuan utama ILO ialah mempromosikan hak-hak kerja, memperluas kesempatan kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial, dan memperkuat dialog dalam menangani berbagai masalah terkait dengan dunia kerja.

Organisasi ini memiliki 183 negara anggota dan bersifat unik di antara badan-badan PBB lainnya karena struktur tripartit yang dimilikinya menempatkan pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh pada posisi yang setara dalam menentukan program dan proses pengambilan kebijakan.

Standar-standar ILO berbentuk Konvensi dan Rekomendasi ketenagakerjaan internasional. Konvensi ILO merupakan perjanjian-perjanjian internasional, tunduk pada ratifikasi negara-negara anggota. Rekomendasi tidak bersifat mengikat—kerap kali membahas masalah yang sama dengan Konvensi—yang memberikan pola pedoman bagi kebijakan dan tindakan nasional.

Hingga akhir 2009, ILO telah mengadopsi 188 Konvensi dan 199 Rekomendasi yang meliputi beragam subyek: kebebasan berserikat dan perundingan bersama, kesetaraan perlakuan dan kesempatan, penghapusan kerja paksa dan pekerja anak, promosi ketenagakerjaan dan pelatihan kerja, jaminan sosial, kondisi kerja, administrasi dan pengawasan ketenagakerjaan, pencegahan kecelakaan kerja, perlindungan kehamilan dan perlindungan terhadap pekerja migran serta kategori pekerja lainnya seperti para pelaut, perawat dan pekerja perkebunan.

Lebih dari 7.300 ratifikasi Konvensi-konvensi ini telah terdaftar. Standar ketenagakerjaan internasional memainkan peranan penting dalam penyusunan peraturan, kebijakan dan keputusan nasional.



R-180

Rekomendasi Perlindungan Klaim Pekerja (Kepailitan Pengusaha), 1992

Rekomendasi tentang Perlindungan Klaim Pekerja dalam Kejadian Kepailitan Pengusahanya

Rekomendasi: R180

Tempat: Jenewa

Sesi Konferensi: 79

Tanggal adopsi = 23:06:1992

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diadakan sidang di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah bertemu dalam Sesi yang ke-79 pada tanggal 3 Juni 1992, dan

Menekankan pentingnya perlindungan klaim pekerja dalam kejadian kepailitan pengusaha mereka dan mengingat ketentuan-ketentuan mengenai hal ini di Pasal 11 Konvensi Perlindungan Upah, 1949, dan Pasal 11 Konvensi Kompensasi Tenaga Kerja (Kecelakaan), 1925, dan

Mengingat bahwa, sejak pengadopsian Konvensi Perlindungan Upah, 1949, nilai yang lebih besar diberikan kepada rehabilitasi perusahaan yang mengalami kepailitan dan bahwa, karena konsekuensi sosial dan ekonomi dari kepailitan, upaya-upaya harus dilakukan apabila memungkinkan untuk merehabilitasi perusahaan dan menjaga lapangan kerja, dan

Mengingat bahwa sejak pengadopsian standar-standar tersebut di atas, perkembangan signifikan telah terjadi dalam undang-undang dan praktik banyak Anggota yang telah meningkatkan perlindungan klaim pekerja dalam kejadian kepailitan pengusaha mereka, dan mengingat bahwa akanlah tepat waktunya bagi Konferensi untuk mengadopsi standar baru berkenaan dengan klaim pekerja, dan

Mengakui bahwa lembaga-lembaga penjaminan, jika dirancang dengan tepat, mampu memberikan perlindungan yang lebih besar terhadap klaim pekerja, dan

Memutuskan untuk mengadopsi usulan-usulan tertentu berkenaan dengan perlindungan klaim pekerja dalam kejadian kepailitan pengusaha mereka, yang merupakan item keempat dalam agenda sesi, dan

Menetapkan bahwa usulan-usulan ini akan berbentuk Rekomendasi yang melengkapi Konvensi Perlindungan Klaim Pekerja (Kepailitan Pengusaha), 1992;

mengadopsi pada hari ini tanggal dua puluh tiga Juni tahun seribu Sembilan ratus Sembilan puluh dua Rekomendasi berikut ini, yang dapat disebut sebagai Rekomendasi Perlindungan Klaim Pekerja (Kepailitan Pengusaha), 1992.

I. DEFINISI DAN METODE PEMBERLAKUAN

1. (1) Untuk tujuan Rekomendasi ini, istilah kepailitan mengacu pada situasi di mana, sesuai dengan undang-undang dan praktik nasional, proses telah dibuka terkait dengan aset seorang pengusaha dengan maksud untuk penggantian kolektif terhadap krediturnya.
(2) Untuk tujuan Rekomendasi ini, Anggota dapat memperluas istilah "kepailitan" kepada situasi lain di mana klaim pekerja tidak dapat dibayar dengan alasan situasi keuangan pengusaha, dan khususnya sebagai berikut:
 - (a) bila perusahaan telah ditutup atau menghentikan kegiatan atau dilikuidasi secara sukarela;
 - (b) bila jumlah aset pengusaha tidak mencukupi untuk membenarkan pembukaan proses kepailitan;
 - (c) bila, di tengah proses untuk memulihkan klaim seorang pekerja yang timbul dari pekerjaan, ditemukan bahwa pengusaha tidak memiliki aset atau bahwa aset tidak mencukupi untuk membayar hutang tersebut;
 - (d) bila pengusaha meninggal dan aset-asetnya telah dilimpahkan ke tangan seorang administrator dan jumlah yang harus dibayarkan tidak dapat dibayar dari harta warisan.
- (3) Tingkat aset pengusaha yang bisa dikenai proses sebagaimana dimaksud di subparagraf (1) harus ditetapkan oleh undang-undang, peraturan atau praktik nasional.
2. Ketentuan-ketentuan Rekomendasi ini dapat diberlakukan dengan sarana undang-undang atau peraturan atau dengan sarana lain sesuai dengan praktik nasional.

II. PERLINDUNGAN KLAIM PEKERJA MELALUI SARANA HAK ISTIMEWA

KLAIM YANG DILINDUNGI

3. (1) Perlindungan yang diberikan oleh hak istimewa harus mencakup klaim sebagai berikut:
 - (a) upah, upah lembur, komisi dan imbalan-imbalan lain yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilaksanakan selama jangka waktu yang ditentukan sebelum kepailitan atau sebelum pemutusan hubungan kerja. Jangka waktu ini harus ditetapkan oleh undang-undang atau peraturan nasional dan tidak boleh kurang dari 12 bulan;
 - (b) upah hari libur yang harus dibayarkan sebagai akibat dari pekerjaan yang dilaksanakan selama tahun terjadinya kepailitan atau pemutusan hubungan kerja, dan pada tahun sebelumnya;



- (c) jumlah yang harus dibayarkan sehubungan dengan jenis ketidakhadiran berbayar lainnya, bonus akhir tahun dan bonus lainnya yang ditetapkan oleh undang-undang atau peraturan nasional, kesepakatan bersama atau kontrak kerja individual, berkaitan dengan jangka waktu yang ditentukan, yang tidak boleh kurang dari 12 bulan, sebelum kepailitan atau sebelum pemutusan hubungan kerja;
 - (d) pembayaran yang harus dibayarkan sebagai pengganti pemberitahuan pemutusan hubungan kerja;
 - (e) uang pesangon, kompensasi atas pemecatan yang tidak adil dan pembayaran lain yang harus dibayarkan kepada pekerja atas pemutusan hubungan kerja mereka;
 - (f) kompensasi yang bisa dibayarkan langsung oleh pengusaha sehubungan dengan kecelakaan kerja dan penyakit karena kerja.
- (2) Perlindungan yang diberikan oleh hak istimewa mungkin mencakup klaim sebagai berikut:
- (a) kontribusi yang harus dibayarkan sehubungan dengan skema jaminan sosial nasional wajib, yang bila tidak dibayar akan berdampak merugikan hak-hak pekerja;
 - (b) kontribusi yang harus dibayarkan sehubungan dengan skema jaminan sosial swasta, bidang kerja, antar bidang kerja atau perusahaan yang terlepas dari skema jaminan sosial nasional wajib, yang bila tidak dibayar akan berdampak merugikan hak-hak pekerja;
 - (c) tunjangan yang pekerja berhak atasnya sebelum kepailitan berdasarkan partisipasi mereka dalam skema jaminan sosial perusahaan dan yang harus dibayarkan oleh pengusaha.
- (3) Klaim yang disebutkan di subparagraf (1) dan (2) yang telah diputuskan untuk seorang pekerja melalui pengadilan atau arbitrase dalam waktu 12 bulan sebelum kepailitan harus dicakup oleh hak istimewa tanpa batas waktu yang ditentukan dalam subparagraf-subparagraf tersebut.

PEMBATASAN

4. Bila jumlah klaim yang dilindungi oleh hak istimewa dibatasi oleh undang-undang atau peraturan nasional, agar jumlah ini tidak akan jatuh di bawah tingkat sosial yang bisa diterima, pembatasan tersebut harus memperhitungkan beberapa variabel seperti upah minimum, bagian dari upah yang tidak bisa dipotong, upah yang padanya kontribusi jaminan sosial didasarkan atau upah rata-rata dalam industri.

KLAIM YANG JATUH TEMPO SETELAH PROSES KEPAILITAN TELAH DIBUKA

5. Bila, sesuai dengan undang-undang dan peraturan nasional, sebuah perusahaan yang proses kepailitan berkenaan dengannya telah dibuka diperbolehkan melanjutkan kegiatannya, klaim pekerja yang timbul dari pekerjaan yang dilaksanakan sejak tanggal diperbolehkannya kelanjutan usaha tersebut tidak boleh dikenakan proses tersebut dan harus dibayarkan, dari dana yang tersedia, saat dan bila klaim tersebut telah jatuh tempo.

PERCEPATAN PROSEDUR PEMBAYARAN

6. (1) Apabila proses kepailitan tidak dapat memastikan pembayaran cepat klaim hak istimewa pekerja, harus ada prosedur untuk percepatan pembayaran untuk memastikan bahwa klaim tersebut dibayar, tanpa menunggu berakhirnya proses, dari dana yang tersedia atau segera setelah dana tersedia, kecuali pembayaran cepat klaim pekerja dijamin oleh lembaga penjaminan.
(2) percepatan pembayaran klaim pekerja bisa dipastikan sebagai berikut:
 - (a) orang atau lembaga yang bertanggung jawab untuk mengelola aset sang pengusaha harus membayar klaim tersebut segera setelah ditentukan bahwa klaim tersebut adalah asli dan harus dibayar;
 - (b) jika klaim tersebut digugat, pekerja harus mampu mendapatkan validitasnya yang ditentukan oleh pengadilan atau badan lain yang memiliki yurisdiksi atas masalah ini, sehingga bisa dibayar sesuai dengan klausul (a).(3) percepatan prosedur pembayaran harus mencakup keseluruhan klaim yang dilindungi oleh hak istimewa, atau sekurang-kurangnya sebagian darinya yang akan ditetapkan oleh undang-undang atau peraturan nasional.

III. CAKUPAN PERLINDUNGAN KLAIM PEKERJA OLEH LEMBAGA PENJAMINAN

7. Perlindungan klaim pekerja oleh lembaga penjaminan harus memiliki cakupan seluas mungkin.

PRINSIP OPERASI

8. Lembaga penjaminan bisa beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip berikut:
 - (a) lembaga tersebut harus secara administratif, finansial dan hukum terlepas dari sang pengusaha;
 - (b) pengusaha harus memberikan kontribusi untuk pembiayaan lembaga-lembaga ini, kecuali ini sepenuhnya dicakup oleh otoritas publik;
 - (c) lembaga tersebut harus menjalankan kewajibannya vis-à-vis pekerja yang dilindungi tanpa memandang apakah kewajiban yang mungkin ada pada pengusaha untuk memberikan kontribusi untuk pembiayaannya telah ditunaikan;
 - (d) lembaga tersebut harus memikul tanggung jawab subsider atas kewajiban pengusaha yang mengalami kepailitan berkenaan dengan klaim yang dilindungi oleh penjaminan tersebut dan harus, dengan cara subrogasi, mampu bertindak mewakili pekerja yang menerima pembayaran yang mereka lakukan;
 - (e) dana yang dikelola oleh lembaga penjaminan, selain yang berasal dari pendapatan umum, hanya boleh digunakan untuk tujuan dana tersebut dikumpulkan.



KLAIM YANG DILINDUNGI OLEH LEMBAGA PENJAMINAN

9. (1) Penjaminan tersebut harus mencakup klaim-klaim berikut:
- (a) upah, upah lembur, komisi dan imbalan-imbalan lain yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilaksanakan selama jangka waktu yang ditentukan, yang harus tidak kurang dari tiga bulan, sebelum kepailitan atau sebelum pemutusan hubungan kerja;
 - (b) upah hari libur yang harus dibayarkan sebagai akibat dari pekerjaan yang dilaksanakan selama tahun terjadinya kepailitan atau pemutusan hubungan kerja, dan pada tahun sebelumnya;
 - (c) bonus akhir tahun dan bonus lainnya yang ditetapkan oleh undang-undang atau peraturan nasional, kesepakatan bersama atau kontrak kerja individual, berkaitan dengan jangka waktu yang ditentukan, yang tidak boleh kurang dari 12 bulan, sebelum kepailitan atau sebelum pemutusan hubungan kerja;
 - (d) jumlah yang harus dibayarkan sehubungan dengan jenis ketidakhadiran berbayar lainnya berkaitan dengan suatu jangka waktu yang ditentukan, yang tidak boleh kurang dari tiga bulan, sebelum kepailitan atau sebelum pemutusan hubungan kerja;
 - (e) pembayaran yang harus dibayarkan sebagai pengganti pemberitahuan pemutusan hubungan kerja;
 - (f) uang pesangon, kompensasi atas pemecatan yang tidak adil dan pembayaran lain yang harus dibayarkan kepada pekerja atas pemutusan hubungan kerja mereka;
 - (g) kompensasi yang bisa dibayarkan langsung oleh pengusaha sehubungan dengan kecelakaan kerja dan penyakit karena kerja.
- (2) Penjaminan tersebut mungkin mencakup klaim berikut:
- (a) kontribusi yang harus dibayarkan sehubungan dengan skema jaminan sosial nasional wajib, yang bila tidak dibayar akan berdampak merugikan hak-hak pekerja;
 - (b) kontribusi yang harus dibayarkan sehubungan dengan skema jaminan sosial swasta, bidang kerja, antar bidang kerja atau perusahaan yang terlepas dari skema jaminan sosial nasional wajib, yang bila tidak dibayar akan berdampak merugikan hak-hak pekerja;
 - (c) tunjangan yang pekerja berhak atasnya sebelum kepailitan berdasarkan partisipasi mereka dalam skema jaminan sosial perusahaan dan yang harus dibayarkan oleh pengusaha.
 - (d) upah atau bentuk imbalan lain sesuai dengan paragraf ini, yang diputuskan untuk seorang pekerja melalui pengadilan atau arbitrase dalam waktu tiga bulan sebelum kepailitan.

PEMBATASAN

10. Bila jumlah klaim yang dilindungi oleh lembaga penjaminan dibatasi, agar jumlah ini tidak akan jatuh di bawah tingkat sosial yang bisa diterima, pembatasan tersebut harus memperhitungkan beberapa variabel seperti upah minimum, bagian dari upah yang tidak terikat, upah yang padanya kontribusi jaminan sosial didasarkan atau upah rata-rata dalam industri..

IV. KETENTUAN UMUM UNTUK BAGIAN II DAN III

11. Pekerja atau perwakilannya harus menerima informasi yang tepat waktu dan dimintai pendapatnya berkenaan dengan proses kepailitan yang telah dibuka dan yang klaim pekerja berkaitan dengannya.