涉嫌以跨法人调岗打压工会：西加里曼丹Sanggau县Gunas集团旗下PT Sumatera Jaya Agro Lestari（SJAL）油棕种植园工会干部案



本文件是Teraju Indonesia于2026年4月编写的调查报告，涉及西加里曼丹Sanggau县Gunas集团成员PT Sumatera Jaya Agro Lestari（SJAL）管理层涉嫌打压工会的行为。案件聚焦于对两名油棕种植园工会核心干部的单方面调岗：西加里曼丹油棕种植园工会联合会主席Yublina Yuliana Oematan，以及倡导部门负责人Irjan Bahrudin Dode。两人的工龄分别约为20年和15年。

核心问题

报告发现，两名劳动者被单方面调往同一集团内的其他企业，即位于Sekadau县的PT Agrindo Prima Niaga（APN）与PT Sumatera Makmur Lestari（SML），属于跨法人调动。这一安排具有多项问题：

- 未经劳动者同意，也缺乏明确的运营依据，既非晋升也非降职；
- 针对积极发声、关注劳动问题的工会核心干部；
- 可能导致工龄与法定权利丧失；
- 目的地偏远，交通不便，设施尚不完善；
- 在争议处理期间仍伴随后续施压。

背景表明，这些调岗发生在工会加强工资、用工身份及职业安全与健康（K3）倡导之后，进一步强化了企业行为与工会活动有关联的迹象。

简要经过

根据报告第4至6页的事件经过，事情分为几个阶段：

1. **工会活动阶段：**两人在2022—2026年间积极参与倡导及工会组织工作。
2. **单方面调岗阶段：**2026年1月，企业未经协商发出调岗通知。
3. **拒绝阶段：**劳动者基于家庭状况、工作安全及工会职能延续等合理理由拒绝调岗。
4. **双边协商阶段：**谈判未达成协议，期间甚至出现将其视为旷工的威胁。
5. **持续施压阶段：**争议尚在处理中，企业又发出传唤与警告函。

法律分析与主要发现

报告认定存在多项违反法律及劳动原则的情形：

- 未经同意的跨法人调岗，被认为存在法律瑕疵，并可能依法无效；
- 企业之间没有合法转移相关权利，导致劳动者面临工龄丧失风险；
- 违反2000年第21号法律对工会干部的保护，且有强烈迹象表明涉及打压工会；
- 对工会活动进行报复，其证据包括选择性行动、缺乏运营需要及持续施压；
- 劳动者的拒绝被认为合法，不能归为旷工或违反纪律；
- 企业规章从未向劳动者说明，因而不具有约束力；
- 双边协商过程中的施压，违反诚实信用原则。

违反国际标准

除国内法之外，报告还认为相关行为违反国际标准，包括：

- 国际劳工组织第87、98、111及135号公约所涉及的结社自由与不歧视要求；
- 《联合国工商企业与人权指导原则》（UNGPs）中的人权尽职调查（HRDD）原则：企业未开展风险识别、协商、减缓措施，也未建立救济机制。

全球供应链层面

由于PT SJAL是全球供应链的一部分，并与Nestlé、Wilmar等国际买家相连，此案具有更广泛的影响：

- 买家有责任确保供应链遵守人权标准；
- 若侵权问题未得到处理，买家将面临声誉风险；
- 可启动全球申诉机制，例如通过RSPO提出申诉。

案件影响

报告识别的影响包括：

- **对劳动者：**心理压力、经济权利丧失风险，以及显著的家庭影响；
- **对工会：**组织受到削弱、其他会员产生寒蝉效应、倡导职能受到干扰；
- **对企业：**法律与声誉风险、生产率下降，以及长期劳资冲突；
- **对买家：**声誉风险，以及采取干预行动的责任。

结论

总体而言，报告认为，有强烈理由怀疑企业通过跨法人调岗机制，系统性打压工会。此类行为不仅违反国内法，也违背国际标准及全球供应链责任原则。

主要建议

建议面向不同主体，重点如下：

- **企业：**停止施压，撤销调岗与制裁，恢复劳动者权利，并审计结社自由状况；
- **政府劳动部门（Disnaker）：**开展监察、协助调解，并在查证属实后依法跟进；
- **国际买家及RSPO：**开展审计、要求澄清，并运用影响力，通过纠正行动计划推动改善。

阅读全文