涉嫌以跨法人調崗打壓工會：西加里曼丹Sanggau縣Gunas集團旗下PT Sumatera Jaya Agro Lestari（SJAL）油棕種植園工會幹部案



本文件是Teraju Indonesia於2026年4月編寫的調查報告，涉及西加里曼丹Sanggau縣Gunas集團成員PT Sumatera Jaya Agro Lestari（SJAL）管理層涉嫌打壓工會的行為。案件聚焦於對兩名油棕種植園工會核心幹部的單方面調崗：西加里曼丹油棕種植園工會聯合會主席Yublina Yuliana Oematan，以及倡導部門負責人Irjan Bahrudin Dode。兩人的工齡分別約為20年和15年。

核心問題

報告發現，兩名勞動者被單方面調往同一集團內的其他企業，即位於Sekadau縣的PT Agrindo Prima Niaga（APN）與PT Sumatera Makmur Lestari（SML），屬於跨法人調動。這一安排具有多項問題：

- 未經勞動者同意，也缺乏明確的運營依據，既非晉升也非降職；
- 針對積極發聲、關注勞動問題的工會核心幹部；
- 可能導致工齡與法定權利喪失；
- 目的地偏遠，交通不便，設施尚不完善；
- 在爭議處理期間仍伴隨後續施壓。

背景表明，這些調崗發生在工會加強工資、用工身份及職業安全與健康（K3）倡導之後，進一步強化了企業行為與工會活動有關聯的跡象。

簡要經過

根據報告第4至6頁的事件經過，事情分為幾個階段：

1. **工會活動階段：**兩人在2022—2026年間積極參與倡導及工會組織工作。
2. **單方面調崗階段：**2026年1月，企業未經協商發出調崗通知。
3. **拒絕階段：**勞動者基於家庭狀況、工作安全及工會職能延續等合理理由拒絕調崗。
4. **雙邊協商階段：**談判未達成協議，期間甚至出現將其視為曠工的威脅。
5. **持續施壓階段：**爭議尚在處理中，企業又發出傳喚與警告函。

法律分析與主要發現

報告認定存在多項違反法律及勞動原則的情形：

- 未經同意的跨法人調崗，被認為存在法律瑕疵，並可能依法無效；
- 企業之間沒有合法轉移相關權利，導致勞動者面臨工齡喪失風險；
- 違反2000年第21號法律對工會幹部的保護，且有強烈跡象表明涉及打壓工會；
- 對工會活動進行報復，其證據包括選擇性行動、缺乏運營需要及持續施壓；
- 勞動者的拒絕被認為合法，不能歸為曠工或違反紀律；
- 企業規章從未向勞動者說明，因而不具有約束力；
- 雙邊協商過程中的施壓，違反誠實信用原則。

違反國際標準

除國內法之外，報告還認為相關行為違反國際標準，包括：

- 國際勞工組織第87、98、111及135號公約所涉及的結社自由與不歧視要求；
- 《聯合國工商企業與人權指導原則》（UNGPs）中的人權盡職調查（HRDD）原則：企業未開展風險識別、協商、減緩措施，也未建立救濟機制。

全球供應鏈層面

由於PT SJAL是全球供應鏈的一部分，並與Nestlé、Wilmar等國際買家相連，此案具有更廣泛的影響：

- 買家有責任確保供應鏈遵守人權標準；
- 若侵權問題未得到處理，買家將面臨聲譽風險；
- 可啓動全球申訴機制，例如通過RSPO提出申訴。

案件影響

報告識別的影響包括：

- **對勞動者：**心理壓力、經濟權利喪失風險，以及顯著的家庭影響；
- **對工會：**組織受到削弱、其他會員產生寒蟬效應、倡導職能受到干擾；
- **對企業：**法律與聲譽風險、生產率下降，以及長期勞資衝突；
- **對買家：**聲譽風險，以及採取干預行動的責任。

結論

總體而言，報告認為，有強烈理由懷疑企業通過跨法人調崗機制，系統性打壓工會。此類行為不僅違反國內法，也違背國際標準及全球供應鏈責任原則。

主要建議

建議面向不同主體，重點如下：

- **企業：**停止施壓，撤銷調崗與制裁，恢復勞動者權利，並審計結社自由狀況；
- **政府勞動部門（Disnaker）：**開展監察、協助調解，並在查證屬實後依法跟進；
- **國際買家及RSPO：**開展審計、要求澄清，並運用影響力，通過糾正行動計劃推動改善。

閱讀全文