

Tuntutan Pidana


Bila tuduhan pelanggaran EO terbukti dan pekerja dimaksud bersedia menjadi saksi, Labour Department (Departemen Tenaga Kerja) akan meminta pekerja untuk memberikan kesaksian dan menyampaikan bukti tertulis kepada Division Penyelidikan Tuntutan Kerja (Employment Claims Investigation Division). Petugas penyelidik akan melakukan pertemuan dengan majikan atau perwakilannya untuk menyampaikan rincian pelanggaran yang dituduhkan, dan mendengarkan pembelaannya. Setelah didapat kesimpulan penyelidikan, divisi penuntutan (the Prosecution Division) dari Labour Department akan mempertimbangkan apakah tuntutan kepada majikan perlu diteruskan.


Dalam tuntutan pidana, Labour Department dengan alasan yang jelas dan masuk akal harus dapat membuktikan bahwa majikan telah melanggar EO. Pada kasus-kasus yang rumit, Labour Department akan meminta nasihat hukum dari Departemen Kehakiman (Department of Justice). Selanjutnya, penuntutan kepada majikan akan tergantung pada tersedianya bukti yang cukup dan kemungkinan dapat dibuktikannya majikan melanggar EO.

Bila majikan mengaku bersalah pada pemeriksaan pertama di pengadilan (the Magistrates' Court), pekerja tidak perlu hadir sebagai saksi penuntut. Namun apabila majikan mengaku tidak bersalah, Divisi Penuntut (Prosecution Division) dari Labour Department akan meminta pekerja untuk menjadi saksi pada pemeriksaan selanjutnya.

Informasi

Untuk informasi lebih lanjut, silakan menghubungi

 Pelayanan telepon: 2717 1771
(Pelayanan ini ditangani oleh Pusat Pelayanan Terpadu)

 Alamat Home Page: <http://www.labour.gov.hk>

 Kantor Labour Relations Division, Labour Department

Hong Kong

Hong Kong East Office

12/F.,
14 Taikoo Wan Road,
Taikoo Shing, Hong Kong

Hong Kong West Office

3/F., Western Magistracy Building,
2A Pokfulam Road,
Hong Kong

Kowloon

Kowloon East Office

UGF, Trade and Industry Tower,
3 Concorde Road,
Kowloon

Kowloon South Office

2/F., Mongkok Government Offices,
30 Luen Wan Street,
Mongkok, Kowloon

Kowloon West Office

Room 1009, 10/F.,
Cheung Sha Wan Government Offices,
303 Cheung Sha Wan Road, Kowloon

Kwun Tong Office

6/F., Kowloon East Government Offices,
12 Lei Yue Mun Road,
Kwun Tong, Kowloon

New Territories

Tsuen Wan Office

5/F., Tsuen Wan Government Offices,
38 Sai Lau Kok Road,
Tsuen Wan, New Territories

Kwai Chung Office

6/F., Kwai Hing Government Offices,
166-174 Hing Fong Road,
Kwai Chung, New Territories

Tuen Mun Office

Unit 2, East Wing,
22/F., Tuen Mun Central Square,
22 Hoi Wing Road, Tuen Mun,
New Territories

Shatin & Tai Po Office

Rooms 304-313,
3/F., Sha Tin Government Offices,
1 Sheung Wo Che Road,
Shatin, New Territories

LINDUNGI KEPENTINGAN ANDA DAN JADILAH SAKSI PENUNTUT

Penjelasan mengenai Perkara Perdata dan Pidana yang berhubungan dengan Peraturan Kerja (Employment Ordinance – EO)



Pemotongan gaji yang tidak sesuai hukum

Tidak memberikan hari libur

Pemecatan yang tidak sesuai hukum

Pembayaran gaji di bawah ketentuan

Tidak memberikan uang pembayaran masa kerja lama

Tidak menyimpan dokumen kerja

Pendahuluan

Penjelasan ini dibuat sebagai referensi para pekerja dalam membedakan arti dan istilah tuntutan perdata dan tuntutan pidana sebagaimana diatur dalam Employment Ordinance (EO). Dengan adanya penjelasan ini diharapkan lebih banyak lagi pekerja yang terdorong untuk melaporkan setiap pelanggaran EO dan bersedia menjadi saksi sehingga para majikan yang melanggar EO dapat dituntut.

Hak dan Keuntungan Para Pekerja Sebagaimana Diatur dalam EO

EO yang diatur dalam Bab ke-57 Hukum Hong Kong menyebutkan secara jelas berbagai hak dan keuntungan kerja seperti: jaminan gaji, hari istirahat (libur), hari libur resmi, cuti tahunan, tunjangan sakit, perlindungan bagi

yang hamil, uang pesangon, pembayaran masa kerja yang lama, dan perlindungan kerja. Majikan yang melanggar peraturan dalam EO dapat dituntut secara perdata oleh pekerja maupun secara pidana oleh Departemen Tenaga Kerja (Labour Department).

Kelalaian Pembayaran Gaji Merupakan Pelanggaran Berat

Labour Department sangat memperhatikan keterlambatan pembayaran gaji atau pembayaran gaji di bawah jumlah yang ditentukan pemerintah. Sebagaimana disebutkan dalam EO, majikan harus membayar gaji kepada pekerjanya tidak lebih dari tujuh hari setelah waktu pembayaran gaji atau setelah berakhirnya kontrak kerja. Bila tetap tidak membayar gaji, majikan juga harus membayar bunga gaji yang belum dibayarkan tersebut kepada pekerja. Bila majikan tidak membayar gaji tujuh hari setelah waktu pembayaran gaji atau setelah berakhirnya kontrak kerja, pekerja harus segera mengajukan tuntutan pembayaran gaji tersebut ke kantor cabang Labour Relations Division yang terdekat.

Menurut Peraturan Ketenagakerjaan, apabila majikan dengan sengaja dan tanpa alasan yang masuk akal tidak membayar gaji tepat pada waktunya, atau tidak membayar bunga dari jumlah gaji yang menunggak, majikan tersebut bisa dituntut. Untuk pelanggaran-pelanggaran yang berkenaan dengan gaji, majikan bisa dijatuhi hukuman denda paling banyak \$350,000 dan hukuman penjara 3 tahun jika dia divonis bersalah. Untuk bunga yang tidak dibayar, dia bisa dijatuhi hukuman denda maksimum \$10,000 jika divonis bersalah.

Hak pekerja tersebut dapat tidak terpenuhi bila pekerja tidak segera mengajukan tuntutan gaji.¹ Bila dalam waktu satu bulan gaji belum diterima, pekerja dapat menganggap kontrak kerjanya telah diakhiri oleh majikan dan dapat menuntut uang pesangon kepada majikan. Pekerja harus memberitahukan majikan jika hendak menuntut haknya tersebut.

Untuk rincian keuntungan kerja dan hukuman yang terkait dengan pelanggaran EO, harap melihat Keterangan Peraturan Kerja (A Concise Guide to the Employment Ordinance) yang diterbitkan Labour Department.

Penegakan Hukum oleh Labour Department

Labour Department melakukan langkah nyata terhadap setiap pelanggaran EO. Selain membantu pekerja mendapatkan pembayaran gaji dari majikan, Labour Department juga akan menuntut majikan yang melanggar EO bila tersedia cukup bukti dan pekerja yang bersangkutan bersedia menjadi saksi. Sehubungan dengan hal tersebut, Labour Department sangat mengharapkan kesediaan pekerja untuk menjadi saksi penuntut sehingga dapat melakukan penuntutan kepada majikan yang melanggar EO.

¹ Contoh: Bila majikan mengalami kebangkrutan, pekerjanya dapat mengajukan permohonan pembayaran gaji kepada Badan Jaminan Gaji atas Kebangkrutan (the Protection of Wages on Insolvency Fund). Mengingat maksimal pembayaran gaji hanya HK\$36,000 yang merupakan pembayaran gaji selama empat bulan sebelum berakhirnya kontrak kerja, pekerja yang tidak segera mengajukan permohonan pembayaran gaji dapat tidak memperoleh penggantian seluruh utang gajinya. Pekerja harus mengajukan permohonan pembayaran gaji dalam jangka waktu enam bulan setelah berakhirnya kontrak kerja. Labour Department tidak akan menerima keterlambatan pengajuan permohonan.

Perbedaan Tuntutan Perdata dan Tuntutan Pidana

Terdapat sejumlah perbedaan baik arti maupun prosedur dalam tuntutan perdata dan tuntutan pidana sebagaimana diatur dalam EO. Pada tuntutan perdata, pekerja dapat mengajukan tuntutan terhadap majikan, demikian pula majikan dapat menuntut pekerjanya. Tuntutan perdata biasanya dilaksanakan oleh Dewan Penyelesaian Tuntutan Kerja (the Minor Employment Claims Adjudication Board) atau Pengadilan Buruh (the Labour Tribunal), yang akan memutuskan apakah terdakwa harus memberikan kompensasi pada penuntut. Pembuktian tuntutan perdata didasarkan pada pertimbangan yang masuk akal.

Pada tuntutan pidana, Labour Department akan melakukan tuntutan kepada majikan yang melanggar ketentuan kerja. Bila kemudian terbukti bersalah, majikan akan mendapatkan hukuman. Bila dikenakan denda, uang denda tersebut akan dibayarkan sebagai pendapatan pemerintah. Kasus pidana yang melibatkan pelanggaran EO akan dilaksanakan oleh pengadilan (the Magistrates' Court). Pembuktian tuntutan pidana didasarkan pada pertimbangan yang lebih masuk akal.

Tuntutan Perdata oleh Pekerja

Pekerja yang ingin menuntut majikan sesuai EO atau kontrak kerjanya dapat meminta bantuan Labour Relations Division dari Labour Department yang akan menyediakan bantuan perundingan kepada pihak pekerja maupun pihak majikan.

Bila pekerja dan majikan tidak mencapai kesepakatan, petugas yang membantu perundingan berdasarkan permintaan pihak penuntut dapat meneruskan tuntutannya ke Dewan Penyelesaian Tuntutan Kerja (the Minor Employment Claims Adjudication Board) atau Pengadilan Buruh (the Labour Tribunal), tergantung pada jumlah tuntutan yang diajukan. Selanjutnya, lembaga tersebut akan memutuskan hasil perkara dan bentuk serta jumlah hukuman yang ditetapkan.