

Undang-undang Kesetaraan Gender dalam Pekerjaan

Bab I Ketentuan Umum

Pasal 1 Adapun Undang-undang ini dirumuskan demi menjamin kesetaraan gender dalam hak pekerjaan, mengimplementasikan amanat konstitusi untuk menghapuskan diskriminasi gender, mempromosikan semangat dari hakikat kesetaraan status gender.

Pasal 2 Perjanjian antar majikan dan pekerja bila lebih baik daripada Undang-undang ini, maka menuruti perjanjian itu.

Undang-undang ini juga berlaku bagi pegawai negeri sipil, staf pendidikan, dan personel militer. Akan tetapi, peraturan Pasal 33, Pasal 34, Pasal 38, dan Pasal 38-1 tidak termasuk dalam batasan ini.

Pengaduan, remedi, prosedur penanganan pegawai negeri sipil, staf pendidikan, dan personel militer ditangani sesuai masing-masing peraturan hukum terkait urusan personel tersebut.

Undang-undang ini juga berlaku saat majikan sesuai peraturan Undang-undang Standar Ketenagakerjaan merekrut pelajar teknik dan yang dapat menerapkan peraturan terkait pelajar teknik, dengan perkecualian siswa pelatihan yang dilindungi dalam peraturan Undang-Undang Implementasi Pendidikan Kooperatif Sekolah Menengah Atas dan Jaminan Hak Siswa Pelatihan. Akan tetapi, peraturan Pasal 16 dan Pasal 17 tidak termasuk dalam batasan ini.

Peraturan Undang-undang ini juga berlaku saat peserta magang mengalami pelecehan seksual selama masa magang.

Pasal 3 Definisi dari istilah yang digunakan dalam Undang-undang ini adalah sebagai berikut:

1. Pekerja: merujuk pada orang yang dipekerjakan majikan untuk bekerja dan menerima upah gaji.
2. Pelamar kerja: merujuk pada orang yang melamar kerja pada majikan.
3. Majikan: merujuk pada orang yang mempekerjakan pekerja, baik lembaga atau organisasi negeri atau swasta. Orang yang mewakili majikan untuk menjalankan hak

manajemen, atau mewakili majikan menangani perihal terkait urusan pekerja, dianggap sama sebagai majikan. Saat unit pengutusan menggunakan tenaga kerja yang diutus, dianggap sebagai majikan dalam peraturan Pasal 8, Pasal 9, Pasal 12, Pasal 13, Pasal 18, Pasal 19, dan Pasal 36.

4. Pelajar magang: merujuk pada pelajar dari sekolah menengah ke atas swasta terdaftar atau negeri yang menjalani program magang luar sekolah.

5. Unit pengutusan: merujuk pada pihak sebenarnya yang memberikan perintah, pengawasan, manajemen atas tenaga kerja yang diutus untuk bekerja berdasarkan kontrak pengutusan.

6. Tenaga kerja yang diutus: merujuk pada orang yang dipekerjakan oleh entitas bisnis pengutusan, serta memberikan layanan kerja kepada unit pengutusan.

7. Entitas bisnis pengutusan: merujuk pada entitas bisnis yang melakukan layanan pengutusan ketenagakerjaan.

8. Gaji: merujuk pada imbalan yang diperoleh oleh pekerja karena bekerja, termasuk gaji, upah, dan bonus yang dibayarkan dengan barang atau uang tunai yang dihitung per jam, per hari, per bulan, per kasus, tunjangan, dan pembayaran rutin lainnya terlepas dari nama yang digunakan.

9. Pemulihan kerja: merujuk pada pemulihan atas pekerjaan semula pekerja karena mengajukan izin cuti mengasuh tanpa gaji.

Pasal 4 Yang dimaksud dengan otoritas kompeten dalam Undang-undang ini: pada tingkat pusat adalah Departemen Tenaga Kerja, pada tingkat kotamadya adalah pemerintah kotamadya, pada tingkat kabupaten (kota) adalah pemerintah kabupaten (kota).

Jika perihal yang ditetapkan dalam Undang-undang ini melibatkan tanggung jawab masing-masing otoritas kompeten penanggung jawab subjek terkait maka ditangani oleh masing-masing otoritas kompeten penanggung jawab subjek terkait tersebut.

Pasal 5 Demi meninjau dan berdiskusi, berkonsultasi, dan mempromosikan perihal kesetaraan gender dalam pekerjaan, otoritas kompeten masing-masing tingkatan membentuk komite kesetaraan gender dalam pekerjaan. Komite kesetaraan gender dalam pekerjaan pada paragraf sebelumnya terdiri dari lima orang hingga sebelas orang, yang menjabat selama dua tahun, yang dipilih dari orang-orang dengan

pengetahuan atau pengalaman terkait urusan tenaga kerja, permasalahan gender, atau profesional dalam hukum. Di antaranya, anggota komite yang direkomendasikan melalui organisasi tenaga kerja dan organisasi wanita masing-masing dua orang, jumlah anggota wanita melebihi setengah dari jumlah seluruh anggota. Organisasi, rapat, dan perihal lain terkait komite kesetaraan gender dalam pekerjaan pada paragraf sebelumnya, ditetapkan sendiri oleh otoritas kompeten masing-masing tingkatan. Jika otoritas kompeten setempat telah membentuk komite peninjauan diskriminasi dalam pekerjaan, komite tersebut juga dapat menangani perihal terkait. Komposisi anggota komite tersebut harus memenuhi peraturan pada paragraf dua.

Pasal 6 Demi mempromosikan kesetaraan gender dalam pekerjaan, otoritas kompeten kotamadya dan kabupaten (kota) harus menyusun anggaran, mengadakan berbagai jenis pelatihan kerja, layanan ketenagakerjaan, dan pelatihan kerja kembali, serta selama masa pelatihan tersebut menyediakan atau menempatkan penitipan anak, orang tua, dan fasilitas kesejahteraan terkait lainnya demi kebutuhan pekerjaan wanita.

Otoritas kompeten pusat dapat memberikan subsidi kepada otoritas kompeten kotamadya dan kabupaten (kota) dalam mengadakan pelatihan kerja, layanan ketenagakerjaan, dan pelatihan kerja kembali, serta selama masa pelatihan tersebut menyediakan atau menempatkan penitipan anak, orang tua, dan fasilitas kesejahteraan terkait lainnya sebagaimana disebutkan pada paragraf sebelumnya.

Pasal 6-1 Otoritas kompeten harus menyertakan larangan diskriminasi gender dan orientasi seksual, pencegahan pelecehan seksual dan tindakan promosi kesetaraan dalam pekerjaan yang ditetapkan Undang-undang ini dalam item inspeksi ketenagakerjaan.

Bab II Larangan Diskriminasi Gender

Pasal 7 Terhadap perekrutan, seleksi, mempekerjakan, penempatan, penugasan, evaluasi, atau promosi pelamar kerja atau pekerja, majikan tidak boleh memberikan perlakuan berbeda dikarenakan gender atau orientasi seksual. Akan tetapi, jika sifat pekerjaan hanya sesuai untuk gender tertentu, tidak terbatas dalam batasan ini.

Pasal 8 Majikan mengadakan atau menyediakan pendidikan, pelatihan, kegiatan serupa lainnya untuk pekerja, tidak boleh memberikan perlakuan berbeda karena gender atau orientasi seksual.

Pasal 9 Majikan mengadakan atau menyediakan berbagai tindakan terkait kesejahteraan untuk pekerja, tidak boleh memberikan perlakuan berbeda karena gender atau orientasi seksual.

Pasal 10 Majikan tidak boleh memberikan perlakuan berbeda karena gender atau orientasi seksual dalam membayar gaji pekerja. Bagi yang memiliki pekerjaan dan nilai yang setara, harus diberikan gaji yang setara. Akan tetapi, berdasarkan senioritas, penghargaan dan hukuman, kinerja, atau alasan lainnya yang dapat dibenarkan selain karena faktor gender atau orientasi seksual, tidak terbatas pada batasan ini. Majikan tidak boleh menghindari peraturan pada paragraf sebelumnya dengan cara mengurangi gaji pekerja lainnya.

Pasal 11 Majikan tidak boleh memberikan perlakuan berbeda terkait perihal pensiun, pemutusan hubungan kerja, pengunduran diri, atau pemecatan pekerja, dikarenakan gender atau orientasi seksual.

Peraturan kerja, kontrak kerja, atau perjanjian grup, tidak boleh menetapkan atau mengatur terlebih dulu bahwa saat pekerja menikah, hamil, melahirkan, atau mengasuh anak, harus mengundurkan diri atau mengambil cuti tanpa gaji. Majikan juga tidak dapat menggunakan hal tersebut sebagai alasan pemecatan.

Ketentuan atau perjanjian yang melanggar peraturan pada dua paragraf di atas, tidak berlaku. Pemutusan kontrak kerja tidak efektif.

Bab III Pencegahan Pelecehan Seksual

Pasal 12 Yang dimaksud dengan pelecehan seksual dalam Undang-undang ini, terdapat salah satu kondisi dari dua ayat berikut:

1. Pekerja saat menjalankan tugas, mengajukan permintaan seksual, menggunakan perkataan atau perilaku yang mengandung sifat seksual atau diskriminasi gender, lingkungan kerja yang menimbulkan rasa permusuhan, bersifat paksaan, atau menyinggung, melanggar atau merugikan karakter kehormatan orang lain, kebebasan pribadi, atau memengaruhi kinerja kerjanya.
2. Majikan secara eksplisit atau implisit mengajukan permintaan seksual kepada pekerja atau pelamar kerja, menggunakan perkataan atau perilaku yang mengandung sifat seksual atau diskriminasi gender sebagai syarat pertukaran atas

pendirian, kelanjutan, pengubahan kontrak kerja, atau penempatan, penugasan, imbalan, evaluasi kinerja, promosi, demosi, penghargaan dan hukuman, dan lain-lain.

Penentuan pelecehan seksual pada paragraf sebelumnya harus didasarkan pada latar belakang terjadinya peristiwa, lingkungan kerja, hubungan orang yang bersangkutan, perkataan dan perilaku pelaku, serta persepsi pihak lawan, dan fakta spesifik lainnya dari setiap kasus.

Pasal 13 Majikan harus mencegah terjadinya perilaku pelecehan seksual. Saat mempekerjakan lebih dari tiga puluh orang, harus menetapkan tindakan pencegahan pelecehan seksual, metode pengaduan dan hukuman, serta mengumumkan secara publik di tempat kerja.

Majikan saat mengetahui kondisi pelecehan seksual pada pasal sebelumnya, harus mengambil tindakan korektif dan remediasi yang segera dan efektif.

Pedoman terkait tindakan pencegahan pelecehan seksual, pengaduan, dan hukuman pada paragraf pertama ditetapkan oleh otoritas kompeten pusat.

Bab IV Tindakan Promosi Kesetaraan dalam Pekerjaan

Pasal 14 Bagi pekerja wanita yang karena masa haid sehingga sulit bekerja, setiap bulan dapat mengajukan permohonan cuti haid satu hari. Jika jumlah cuti sepanjang tahun tidak melebihi tiga hari, perhitungannya tidak digabungkan ke dalam cuti sakit, sisanya dihitung bergabung bersama cuti sakit. Gaji selama cuti haid yang digabungkan dan tidak digabungkan ke dalam cuti sakit pada paragraf sebelumnya, diberikan setengah dari gaji semula.

Pasal 15 Majikan harus membuat pekerja wanita sebelum dan setelah persalinan untuk berhenti bekerja, serta memberikan cuti melahirkan selama delapan minggu. Majikan harus membuat pekerja yang mengalami keguguran dengan kehamilan lebih dari tiga bulan untuk berhenti bekerja, serta memberikan cuti melahirkan selama empat minggu. Majikan harus membuat pekerja yang mengalami keguguran dengan kehamilan lebih dari dua bulan dan belum genap tiga bulan untuk berhenti bekerja, serta memberikan cuti melahirkan selama satu minggu. Majikan harus membuat pekerja yang mengalami keguguran dengan kehamilan belum genap dua bulan untuk berhenti bekerja, serta memberikan cuti kehamilan selama lima hari. Perhitungan gaji selama masa cuti kehamilan ditetapkan oleh peraturan hukum terkait.

Perhitungan cuti dan gaji selama masa pengobatan, perawatan, atau penyembuhan bagi pekerja yang melalui diagnosa dokter perlu beristirahat untuk tokolisis ditetapkan oleh peraturan hukum terkait.

Saat masa kehamilan pekerja, majikan harus memberikan cuti pemeriksaan kehamilan selama lima hari.

Saat pasangan pekerja bersalin, majikan harus memberikan cuti menemani persalinan selama lima hari.

Selama masa cuti pemeriksaan kehamilan dan cuti menemani persalinan, gaji tetap diberikan.

Pasal 16 Setelah pekerja bekerja genap enam bulan, saat setiap anak belum berusia genap tiga tahun, dapat mengajukan permohonan cuti mengasuh tanpa gaji, dengan masa berakhir hingga anak tersebut berusia tiga tahun, tetapi tidak boleh lebih dari dua tahun. Pada saat yang sama bila mengasuh lebih dari dua anak, masa cuti mengasuh tanpa gaji dihitung bersama, masa maksimal terbatas dua tahun untuk merawat anak terkecil. Pekerja selama masa cuti mengasuh tanpa gaji dapat terus berpartisipasi dalam asuransi sosial semula. Premi asuransi semula ditanggung oleh majikan akan dibebaskan. Premi asuransi semula ditanggung oleh pekerja, pembayarannya dapat ditangguhkan tiga tahun.

Berdasarkan peraturan terkait Undang-Undang Perkara Rumah Tangga, Undang-Undang Jaminan Kesejahteraan dan Hak Anak dan Remaja, bagi pekerja yang mengadopsi dan hidup bersama anak adopsi, selama masa tinggal bersama dapat mengajukan permohonan cuti mengasuh tanpa gaji sesuai ketentuan pada paragraf satu .

Pemberian tunjangan cuti mengasuh tanpa gaji ditentukan terpisah oleh peraturan hukum lain. Pelaksanaan ketentuan cuti mengasuh tanpa gaji ditetapkan oleh otoritas kompeten pusat.

Pasal 17 Setelah masa cuti mengasuh tanpa gaji pekerja pada pasal sebelumnya telah berakhir, saat mengajukan permohonan pemulihan kerja, selain terdapat salah satu kondisi berikut, serta melalui persetujuan dari otoritas kompeten, majikan tidak boleh menolak:

1. Terjadi penutupan, kerugian, atau penyusutan bisnis.

2. Majikan mengubah, membubarkan, atau mengalihkan organisasi sesuai hukum.
3. Penghentian kerja sementara lebih dari satu bulan dikarenakan keadaan kahar.
4. Perubahan pada karakteristik bisnis, sehingga terdapat keperluan untuk mengurangi pekerja, juga tidak dapat menugaskan pekerjaan lain yang sesuai. Majikan dikarenakan berbagai alasan pada paragraf sebelumnya belum dapat memulihkan pekerjaan pekerja, harus memberitahukan pada tiga puluh hari sebelumnya, serta harus memberikan uang pesangon atau dana pensiun sesuai standar yang ditentukan hukum.

Pasal 18 Pekerja dengan anak belum berusia genap dua tahun yang membutuhkan pekerja untuk menyusui (laktasi) sendiri, majikan harus setiap hari memberikan tambahan enam puluh menit untuk waktu menyusui (laktasi) di luar waktu istirahat yang ditentukan. Bagi pekerja yang memperpanjang waktu kerja mencapai lebih dari satu jam di luar jam kerja normal setiap hari, majikan harus memberikan waktu menyusui (laktasi) tiga puluh menit. Waktu menyusui (laktasi) pada dua paragraf sebelumnya dianggap sebagai jam kerja.

Pasal 19 Pekerja yang dipekerjakan oleh majikan dengan pekerja lebih dari tiga puluh orang, demi mengasuh anak yang berusia belum genap tiga tahun, dapat mengajukan permohonan dari salah satu ayat berikut kepada majikan:

1. Setiap hari mengurangi jam kerja selama satu jam, serta tidak boleh menuntut imbalan atas jam kerja yang dikurangi.
2. Menyesuaikan jam kerja.

Pasal 20 Saat anggota keluarga pekerja menerima vaksinasi, menderita penyakit berat, atau alasan penting lainnya, sehingga perlu merawat sendiri, pekerja dapat mengajukan cuti merawat keluarga. Jumlah hari cuti dihitung bergabung bersama dengan cuti pribadi, satu tahun terbatas tujuh hari.

Perhitungan gaji cuti merawat keluarga dilaksanakan sesuai ketentuan masing-masing cuti pribadi tersebut.

Pasal 21 Saat pekerja mengajukan permohonan berdasarkan peraturan pada tujuh pasal sebelumnya, majikan tidak boleh menolak. Saat pekerja mengajukan permohonan demi paragraf sebelumnya, majikan tidak boleh menganggap sebagai

absen dan memengaruhi bonus kehadiran penuh atau evaluasi kinerjanya, ataupun tindakan yang tidak menguntungkan lainnya.

Pasal 22 Pasangan dari pekerja tidak bekerja, peraturan Pasal 16 dan Pasal 20 tidak dapat diterapkan. Akan tetapi, jika memiliki alasan yang dapat dibenarkan, tidak terbatas dalam batasan ini.

Pasal 23 Majikan yang mempekerjakan pekerja lebih dari seratus orang, harus menyediakan fasilitas dan tindakan berikut:

1. Ruang menyusui (laktasi).
2. Fasilitas penitipan anak atau tindakan terkait penitipan anak yang sesuai.

Otoritas kompeten akan menyediakan subsidi kepada majikan dalam pendirian ruang menyusui (laktasi), fasilitas penitipan anak atau menyediakan tindakan terkait penitipan anak.

Terkait standar pendirian ruang menyusui (laktasi), fasilitas dan tindakan terkait penitipan anak, serta ketentuan subsidi terkait ditetapkan oleh otoritas kompeten pusat dengan berunding bersama organisasi terkait

Pasal 24 Otoritas kompeten demi membantu pekerja yang mengundurkan diri karena menikah, hamil, melahirkan, mengasuh anak atau merawat keluarga untuk memperoleh kesempatan kerja kembali, harus menyediakan layanan ketenagakerjaan, pelatihan kerja dan mengambil tindakan lainnya yang diperlukan.

Pasal 25 Majikan mempekerjakan pekerja yang mengundurkan diri karena menikah, hamil, melahirkan, mengasuh anak atau merawat keluarga dengan hasil yang unggul, otoritas kompeten harus memberikan penghargaan yang sesuai.

Bab V Prosedur Remedi dan Pengaduan

Pasal 26 Majikan harus menanggung tanggung jawab kompensasi kepada pekerja atau pelamar kerja yang mengalami kerugian dikarenakan Pasal 7 hingga Pasal 11 atau Pasal 21.

Pasal 27 Bagi pekerja atau pelamar kerja menderita kerugian dikarenakan situasi sebagaimana disebutkan pada Pasal 12, majikan dan pelaku menanggung tanggung jawab kompensasi bersama. Akan tetapi, jika majikan membuktikan bahwa dirinya telah mematuhi semua ketentuan terkait berbagai macam pencegahan pelecehan

seksual yang ditetapkan dalam Undang-undang ini, serta telah berusaha sekuat tenaga untuk mencegah terjadinya peristiwa tersebut, tetapi tetap tidak dapat menghindari terjadinya peristiwa, majikan tidak menanggung tanggung jawab kompensasi.

Jika korban berdasarkan ketentuan persyaratan paragraf sebelumnya tidak dapat menerima kompensasi kerugian, pengadilan dikarenakan pengajuan korban, akan mempertimbangkan kondisi ekonomi majikan dan korban, memerintahkan majikan untuk membayar seluruh atau sebagian dari kompensasi kerugian. Saat majikan membayar kompensasi kerugian, majikan memiliki hak klaim terhadap pelaku pelecehan seksual.

Korban dikarenakan situasi Pasal 12 mengajukan gugatan hukum dan pemberitahuan badan yurisdiksi untuk hadir dalam sidang, majikan harus memberikan cuti dinas selama kehadirannya dalam sidang.

Pasal 28 Pekerja atau pelamar kerja yang mengalami kerugian dikarenakan majikan melanggar kewajiban pada Pasal 13 paragraf dua, majikan harus menanggung tanggung jawab kompensasi.

Pasal 29 Situasi pada tiga pasal sebelumnya, pekerja atau pelamar kerja meskipun bukan mengalami kerugian atas harta benda, juga dapat menuntut uang kompensasi dengan jumlah yang setara. Bagi yang reputasinya dirugikan, juga dapat meminta tindakan penanganan yang sesuai demi pemulihan kembali reputasi.

Pasal 30 Hak klaim atas kompensasi kerugian sebagaimana disebutkan pada Pasal 26 hingga Pasal 28, dimulai dari saat pihak pengklaim mengetahui adanya kerugian dan pihak yang berkewajiban atas kompensasi, akan hangus bila tidak diterapkan dalam dua tahun. Dimulai dari semenjak adanya perilaku pelecehan seksual atau pelanggaran berbagai ketentuan, bagi yang melebihi sepuluh tahun, juga berlaku sama.

Pasal 31 Setelah pekerja atau pelamar kerja menjelaskan fakta terkait perlakuan berbeda, majikan harus menanggung tanggung jawab untuk membuktikan bahwa perlakuan berbeda tersebut bukan dikarenakan faktor gender atau orientasi seksual, ataupun faktor gender tertentu dalam pekerjaan yang dilakukan pekerja atau pelamar kerja tersebut.

Pasal 32 Majikan dalam menangani pengaduan pekerja harus mendirikan prosedur pengaduan untuk penanganan dan koordinasi.

Pasal 33 Saat pekerja menemukan bahwa majikan melanggar peraturan pada Pasal 14 hingga Pasal 20, dapat mengajukan pengaduan kepada otoritas kompeten setempat. Bagi yang mengadukan kepada otoritas kompeten pusat, otoritas kompeten pusat dalam tujuh hari terhitung dari hari penerimaan kasus pengaduan, atau menemukan adanya situasi pelanggaran tersebut di atas, akan mengirimkan kasus kepada otoritas kompeten setempat. Otoritas kompeten setempat akan memulai investigasi dalam tujuh hari setelah menerima kasus pengaduan, serta dapat mengadakan koordinasi antar kedua belah pihak berperkara sesuai wewenang. Ketentuan penanganan pengaduan pada paragraf sebelumnya ditentukan oleh otoritas kompeten setempat.

Pasal 34 Saat pekerja atau pelamar kerja menemukan bahwa majikan melanggar peraturan pada Pasal 7 hingga Pasal 11, Pasal 13, Pasal 21 atau Pasal 36, setelah mengajukan pengaduan kepada otoritas kompeten setempat, majikan, pekerja atau pelamar kerja memiliki keberatan terhadap keputusan otoritas kompeten setempat, dalam sepuluh hari dapat mengajukan permohonan peninjauan atau mengajukan petisi langsung kepada Komite Kesetaraan Gender dalam Pekerjaan otoritas kompeten pusat. Majikan, pekerja atau pelamar kerja memiliki keberatan terhadap keputusan Komite Kesetaraan Gender otoritas kompeten pusat, dapat mengajukan petisi dan melaksanakan gugatan administratif sesuai prosedur petisi dan gugatan administratif. Ketentuan penanganan penilaian pengaduan pada paragraf sebelumnya ditetapkan oleh otoritas kompeten pusat.

Pasal 35 Pengakuan pengadilan dan otoritas kompeten terhadap fakta perlakuan berbeda, harus mempertimbangkan laporan investigasi yang diberikan oleh komite kesetaraan gender dalam pekerjaan, peninjauan atau keputusan.

Pasal 36 Majikan tidak boleh memecat, memindahkan pekerjaan, atau tindakan yang tidak menguntungkan lainnya kepada pekerja karena mengajukan pengaduan Undang-undang ini atau membantu orang lain untuk mengajukan pengaduan.

Pasal 37 Dikarenakan majikan melanggar peraturan Undang-undang ini, pekerja atau pelamar kerja mengajukan gugatan kepada pengadilan, otoritas kompeten harus menyediakan bantuan hukum yang diperlukan.

Ketentuan terkait bantuan hukum pada paragraf sebelumnya ditetapkan oleh otoritas kompeten pusat.

Saat pekerja atau pelamar kerja demi paragraf pertama mengajukan gugatan, serta mengajukan permohonan untuk mempertahankan keputusan, pengadilan dapat mengurangi atau membebaskan uang jaminan.

Bab VI Sanksi

Pasal 38 Majikan melanggar peraturan Pasal 21, Pasal 27 paragraf empat, atau Pasal 36, dikenakan denda minimal NTD 20.000 hingga maksimal NTD 300.000.

Bagi yang memiliki salah satu perilaku pada peraturan paragraf sebelumnya, akan diumumkan nama atau sebutan, nama penanggung jawab organisasi, serta diperintahkan untuk melakukan perbaikan dalam batas waktu yang ditentukan. Bagi yang setelah batas waktu habis belum melakukan perbaikan, akan dikenakan sanksi pada setiap pelanggaran.

Pasal 38-1 Majikan melanggar Pasal 7 hingga Pasal 10, Pasal 11 paragraf satu atau paragraf dua, dikenakan denda minimal NTD 300.000 hingga maksimal NTD 1.500.000.

Bagi majikan yang melanggar Pasal 13 paragraf satu bagian akhir, paragraf dua, dikenakan denda minimal NTD 100.000 hingga maksimal NTD 500.000.

Bagi yang memiliki salah satu perilaku pada peraturan kedua paragraf sebelumnya, akan diumumkan nama atau sebutan, nama penanggung jawab organisasi, serta diperintahkan untuk melakukan perbaikan dalam batas waktu yang ditentukan. Bagi yang setelah batas waktu habis belum melakukan perbaikan, akan dikenakan sanksi pada setiap pelanggaran.

Bab VII Ketentuan Tambahan

Pasal 39 Ketentuan pelaksanaan Undang-undang ini ditetapkan oleh otoritas kompeten pusat.

Pasal 40 Undang-undang ini mulai diterapkan sejak 8 Maret 2002. Selain tanggal penerapan Pasal 16 yang direvisi pada 19 Desember 2007 ditentukan oleh Eksekutif Yuan, revisi pasal Undang-undang ini mulai diterapkan sejak tanggal pengumuman.