

กฎหมายความเท่าเทียมระหว่างเพศในการทำงาน

บทที่หนึ่ง บทบัญญัติทั่วไป

มาตรา 1 เพื่อประกันความเท่าเทียมระหว่างเพศในการทำงาน ดำเนินการตามรัฐธรรมนูญในการจัดการเลือกปฏิบัติทางเพศ ส่งเสริมจิตวิญญาณแห่งความเท่าเทียมในสถานะทางเพศอย่างแท้จริง จึงบัญญัติกฎหมายนี้

มาตรา 2 หากข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างดีกว่าพระราชบัญญัตินี้ให้ยึดข้อตกลงดังกล่าว พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้กับข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ทางการทหารด้วย โดยยกเว้นมาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 38 และมาตรา 38-1

การร้องทุกข์ การเยียวยา และขั้นตอนดำเนินการจัดการของข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ทางการทหารให้เป็นไปตามบทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องของแต่ละประเภทบุคลากร

กฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับแก่ผู้ฝึกหัดงานและผู้ฝึกหัดงานโดยอนุโลมที่นายจ้างสรรหาตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน โดยยกเว้นนักเรียนสหกิจศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายการจัดโรงเรียนมัธยมปลายแบบสหกิจศึกษาและการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของนักเรียนสหกิจศึกษา แต่มาตรา 16 และมาตรา 17 ไม่ใช้บังคับ

เมื่อนักศึกษาฝึกงานประสบการคุกคามทางเพศในช่วงการฝึกงาน ให้นำ
บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องในกฎหมายนี้ใช้บังคับด้วย

มาตรา 3 ศัพท์ที่ใช้ในพระราชบัญญัตินี้มีนิยามดังนี้

1. ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ที่นายจ้างว่าจ้างให้ทำงานโดยได้รับค่าแรง
2. ผู้หางาน หมายถึง ผู้ที่สมัครงานที่นายจ้างเปิดรับสมัคร
3. นายจ้าง หมายถึง บุคคล หรือองค์กรรัฐ หรือเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐ
ที่ว่าจ้างลูกจ้าง ผู้เป็นตัวแทนนายจ้างในการใช้สิทธิในการบริหาร หรือผู้
เป็นตัวแทนนายจ้างในการจัดการงานที่เกี่ยวกับลูกจ้างถือว่าเป็นนายจ้าง
เช่นกัน เมื่อหน่วยงานปลายทางใช้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจากบริษัทเหมา
ค่าแรงถือว่าเป็นนายจ้างในมาตรา 8 มาตรา 9 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา
18 มาตรา 19 และมาตรา 36
4. ผู้ฝึกหัดงาน หมายถึง นักเรียนในสถานศึกษาระดับมัธยมปลายขึ้นไปของรัฐ
หรือเอกชนที่ขึ้นทะเบียนที่ลงวิชาฝึกปฏิบัติงานนอกสถานที่
5. หน่วยงานปลายทางที่ใช้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง หมายถึง ผู้บังคับบัญชา
ตรวจตราดูแลลูกจ้างรับเหมาค่าแรงให้ทำงานอย่างแท้จริง ตามสัญญาการ
จัดส่งลูกจ้างรับเหมาค่าแรง
6. ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง หมายถึง ผู้ที่ได้รับการว่าจ้างจากบริษัทเหมาค่าแรง
และให้บริการแรงงานแก่หน่วยงานปลายทางที่ใช้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

7. บริษัทเหมาค่าแรง หมายถึง หน่วยธุรกิจที่ดำเนินธุรกิจจัดส่งแรงงานในธุรกิจเหมาค่าแรง

8. ค่าแรง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน รวมถึงค่าแรง เงินเดือน โบนัส เบี้ยเลี้ยง และการจ่ายให้เป็นประจำอื่นๆ ไม่ว่าจะเรียกด้วยชื่อใด ซึ่งอาจคิดคำนวณเป็นชั่วโมง วัน เดือน หรือชิ้นงาน ไม่ว่าจะจ่ายเป็นเงินสดหรือด้วยวิธีการใดก็ตาม

9. การกลับคืนงาน หมายถึง การกลับคืนสู่งานเดิมเมื่อลูกจ้างได้ขอลาเลี้ยง ทารกโดยไม่รับค่าจ้าง

มาตรา 4 พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ สำหรับส่วนกลางคือกระทรวงแรงงาน สำหรับในเขตเทศบาลพิเศษคือรัฐบาลเทศบาลพิเศษ สำหรับเทศมณฑล (เมือง) คือรัฐบาลเทศมณฑล (เมือง)

เรื่องที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องเป็นผู้ดำเนินการ

มาตรา 5 เพื่อตรวจสอบ ให้คำปรึกษา และส่งเสริมเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในการทำงาน พนักงานเจ้าหน้าที่แต่ละระดับจะต้องตั้งคณะกรรมการความเท่าเทียมระหว่างเพศในการทำงาน

คณะกรรมการความเท่าเทียมระหว่างเพศในการทำงานในวรรคก่อนนี้ควรจัดให้มีกรรมการ 5 ถึง 11 คน ดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี ผู้ดำรงตำแหน่งควรเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องในเรื่องของแรงงาน ประเด็นทางเพศ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย โดยในจำนวนนี้เป็นกรรมการที่ผ่านการแนะนำโดยกลุ่มแรงงานและกลุ่มสตรีกลุ่มละ 2 คน กรรมการเพศหญิงควรมีจำนวน 1 ใน 2 ขึ้นไปจากจำนวนกรรมการทั้งหมด

การจัดตั้งคณะบุคคล การประชุม และเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการความเท่าเทียมระหว่างเพศในการทำงานตามวรรคก่อน พนักงานเจ้าหน้าที่แต่ละระดับเป็นผู้กำหนดเองต่างหาก

พนักงานเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นหากได้ตั้งคณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบการเลือกปฏิบัติในการทำงานก็ต้องให้คณะกรรมการนั้นจัดการเรื่องที่เกี่ยวข้อง การจัดตั้งคณะกรรมการนั้นจะต้องสอดคล้องกับวรรคที่ 2

มาตรา 6 พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลพิเศษและเทศมณฑล (เมือง) จะต้องตั้งงบประมาณเพื่อให้เกิดการจ้างงานสตรี จัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพต่างๆ บริการจัดหางาน และการฝึกอบรมเพื่อผู้ที่กลับมาทำงานอีกครั้ง และจัดให้มีหรือจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็ก สถานดูแลผู้สูงอายุ และสาธารณสุขปโภคด้านสวัสดิการที่เกี่ยวข้องในเวลาเดียวกัน เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในการทำงาน

พนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนกลางจะต้องอนุมัติงบประมาณอุดหนุนในการที่เทศบาลพิเศษและเทศมณฑล (เมือง) จะจัดให้มีการการฝึกอบรมอาชีพ บริการจัดหางาน และการฝึกอบรมเพื่อผู้ที่กลับมาทำงานอีกครั้ง และจัดให้มีหรือจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็ก สถานดูแลผู้สูงอายุ และสาธารณสุขปโภคด้านสวัสดิการที่เกี่ยวข้องในเวลาเดียวกันตามวรรคก่อน

มาตรา 6-1 พนักงานเจ้าหน้าที่ควรจะนำเรื่องการห้ามการเลือกปฏิบัติทางเพศ รสนิยมทางเพศ การป้องกันการคุกคามทางเพศ และมาตรการการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในการทำงานตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้เข้าสู่รายการตรวจแรงงาน

บทที่สอง การห้ามการเลือกปฏิบัติทางเพศ

มาตรา 7 นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ หรือรสนิยมทางเพศต่อผู้หางาน หรือลูกจ้างในการสรรหา การคัดกรอง การคัดเลือก การวางตำแหน่ง การมอบหมายหน้าที่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น แต่หากลักษณะงานมีความเหมาะสมกับบางเพศเป็นพิเศษจะไม่มีจำกัด เช่นนี้

มาตรา 8 นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติทางเพศหรือรสนิยมทางเพศต่อลูกจ้างในการจัดหรือการให้ การศึกษา การฝึกอบรม หรือกิจกรรมอื่นที่คล้ายคลึงกัน

มาตรา 9 นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติทางเพศหรือรสนิยมทางเพศต่อลูกจ้างในการจัดหรือการให้สวัสดิการด้านต่างๆ

มาตรา 10 นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติทางเพศหรือรสนิยมทางเพศต่อลูกจ้างในการจ่ายค่าแรง งานหรือมูลค่าของงานที่เท่ากันควรจะจ่ายค่าจ้างเท่ากัน แต่เหตุผลที่เหมาะสมตามวิวุฒิ การให้รางวัลหรือการลงโทษ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือปัจจัยอื่นที่มีไขปัจจัยทางเพศหรือรสนิยมทางเพศ ไม่มีการจำกัดเช่นนี้

นายจ้างต้องไม่ใช่วิธีการลดค่าจ้างลูกจ้างอื่นเพื่อหลีกเลี่ยงข้อกำหนดในวรรคก่อน

มาตรา 11 นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติทางเพศหรือรสนิยมทางเพศต่อลูกจ้างในกรณีการ เกษียณอายุ การเลิกจ้างชั่วคราว การลาออก และการเลิกจ้าง

กฎระเบียบในการทำงาน สัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจากการต่อรองกลุ่ม จะต้องไม่กำหนดหรือทำสัญญาล่วงหน้าว่า หากลูกจ้างแต่งงาน ตั้งครรภ์ คลอดบุตร หรือเลี้ยงดูบุตรควรดำเนินการลาออกหรือลาไม่รับค่าจ้าง และต้องไม่ถือเป็นเหตุในการเลิกจ้างด้วย

ผู้ใดฝ่าฝืนข้อบังคับทั้งสองวรรคก่อน ข้อกำหนดหรือการทำสัญญาดังกล่าวจะเป็นโมฆะ การยุติของสัญญาจ้างแรงงานจะไม่มีผลตามกฎหมาย

บทที่สาม การป้องกันการคุกคามทางเพศ

มาตรา 12 การคุกคามทางเพศตามพระราชบัญญัตินี้หมายถึงสถานการณ์อย่างหนึ่ง
อย่างใดใน สองสถานการณ์ต่อไปนี้

หนึ่ง ในขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติงาน บุคคลใดก็ตามขอมีเพศสัมพันธ์ ใช้ภาษาหรือ
มีพฤติกรรมที่เกี่ยวกับเพศหรือดูถูกทางเพศ ซึ่งก่อให้เกิดความเป็น
ปฏิบัติ ความรู้สึกถูกบีบบังคับ หรือมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ล่วง
ละเมิดล่วงเกิน จนนำไปสู่การละเมิดหรือการรบกวนเกียรติศักดิ์ศรีความ
เป็นมนุษย์ เสรีภาพส่วนบุคคล หรือกระทบการปฏิบัติงาน

สอง นายจ้างขอมีเพศสัมพันธ์กับลูกจ้างหรือผู้หางานโดยเปิดเผยหรือโดยการ
บอกเป็นนัย ใช้คำพูดหรือมีพฤติกรรมที่มีความหมายทางเพศหรือดูถูกเพศ
เพื่อเป็นเงื่อนไขแลกเปลี่ยนในการทำ การต่อ หรือการเปลี่ยนแปลงสัญญา
จ้างแรงงาน หรือการวางตำแหน่ง การมอบหมายหน้าที่ ค่าตอบแทน การ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การให้รางวัล
หรือการลงโทษ เป็นต้น

การตัดสินว่ามีการคุกคามทางเพศตามวรรคก่อนหรือไม่ แต่ละกรณีควรจะ
พิจารณาตามข้อเท็จจริงต่างๆ เช่น ภูมิหลังของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสองฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คำพูด
และการกระทำของผู้กระทำความผิด และการรับรู้ของอีกฝ่าย เป็นต้น

มาตรา 13 นายจ้างควรป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำที่เป็นการคุกคามทางเพศ หากจำนวนลูกจ้างที่จ้างมีจำนวน 30 คนขึ้นไป ควรจัดทำมาตรการป้องกันการคุกคามทางเพศ การร้องทุกข์และวิธีการลงโทษทางวินัย และประกาศให้ทราบในที่ทำงาน

นายจ้างเมื่อทราบว่าเกิดสถานการณ์การคุกคามทางเพศตามมาตราก่อนหน้า ควรจะใช้มาตรการแก้ไขและช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพทันที

สำหรับมาตรการการป้องกันการคุกคามทางเพศในวรรคแรก มาตรฐานที่เกี่ยวข้องในการร้องทุกข์และการลงโทษทางวินัย ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนกลางเป็นผู้กำหนด

บทที่สี่ มาตรการในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

มาตรา 14 ลูกจ้างเพศหญิงที่ประสบความยากลำบากในการทำงานในช่วงที่มีประจำเดือน สามารถขอลาปวดประจำเดือน 1 วันทุกเดือน หากทั้งปีจำนวนวันลาไม่เกิน 3 วัน จะไม่คิดรวมเข้าเป็นการลาป่วย จำนวนวันที่เกินจะรวมเข้าเป็นวันลาป่วย

การลาปวดประจำเดือนทั้งที่รวมและไม่รวมเข้าเป็นการลาป่วยในวรรคก่อน จะจ่ายค่าจ้างครึ่งหนึ่ง

มาตรา 15 นายจ้างควรให้ลูกจ้างเพศหญิงหยุดงานก่อนและหลังคลอดบุตร โดยให้ลาคลอดได้ 8 สัปดาห์ ผู้แท้งบุตรหลังตั้งครรภ์ 3 เดือนขึ้นไปควรให้หยุดงาน โดยให้ลาคลอดได้ 4 สัปดาห์ ผู้แท้งบุตรหลังตั้งครรภ์ 2 เดือนขึ้นไปแต่ไม่ครบ 3 เดือนควรให้หยุดงานโดยให้ลาคลอดได้ 1 สัปดาห์ ผู้แท้งบุตรหลังตั้งครรภ์ไม่ครบ 2 เดือนควรให้หยุดงานโดยให้ลาคลอดได้ 5 วัน

การคิดค่าจ้างสำหรับช่วงวันลาคลอดให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ลูกจ้างที่แพทย์วินิจฉัยให้พักผ่อนเพื่อป้องกันภาวะแท้งคุกคาม การลาเพื่อการรักษา การพยาบาล หรือการพักผ่อน และการคิดคำนวณค่าจ้างควรจะสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ช่วงการตั้งครรภ์ของลูกจ้าง นายจ้างควรให้ลาตรวจครรภ์ 5 วัน

ลูกจ้างที่คู่สมรสของตนคลอดบุตร นายจ้างควรให้ลาเฝ้าดูแลภรรยาคลอดบุตร 5 วัน

การลาตรวจครรภ์และการลาเฝ้าดูแลภรรยาคลอดบุตรให้จ่ายค่าจ้างตามปกติ

มาตรา 16 ลูกจ้างที่ระยะเวลาทำงานครบ 6 เดือน ก่อนที่บุตรชายหญิงใดๆ คนจะมีอายุครบ 3 ปี สามารถขอลาเลี้ยงทารกโดยไม่รับค่าจ้างได้ ระยะเวลาจนถึงบุตรชายหญิงนั้นอายุครบ 3 ปี แต่ต้องไม่เกิน 2 ปี ผู้ที่เลี้ยงดูบุตรชายหญิง 2

คนขึ้นไปในเวลาเดียวกัน ระยะเวลาการลาเลี้ยงทารกโดยไม่รับค่าจ้างควรจะ
คิดรวมกัน โดยจำกัดเวลานานที่สุดไว้ที่บุตรชายหญิงที่อายุน้อยที่สุดได้รับ
การดูแล 2 ปี

ในช่วงที่ลูกจ้างลาเลี้ยงทารกโดยไม่รับค่าจ้างจะยังคงต้องเข้าร่วมโครงการ
ประกันสังคมเดิมต่อไป เบี้ยประกันสังคมในส่วนที่นายจ้างรับผิดชอบอยู่เดิมจะ
ไม่ต้องจ่าย เบี้ยประกันสังคมในส่วนที่ลูกจ้างรับผิดชอบอยู่เดิมจะยืดเวลาการ
ชำระออกไป 3 ปี

ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายกระบวนพิจารณาคดีครอบครัว กฎหมายสวัสดิการ
และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของเด็กและเยาวชน ลูกจ้างที่ทดลองใช้ชีวิต
อยู่ร่วมกับบุตรบุญธรรมก่อนการรับบุตรบุญธรรม ในช่วงการใช้ชีวิตอยู่ร่วม
ดังกล่าวอาจขอลาเลี้ยงทารกโดยไม่รับค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ในวรรคแรก

การจ่ายเบี้ยเลี้ยงสำหรับการลาเลี้ยงทารกโดยไม่รับค่าจ้างให้กำหนดไว้ใน
กฎหมายอื่นต่างหาก

วิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการลาเลี้ยงทารกโดยไม่รับค่าจ้างให้พนักงาน
เจ้าหน้าที่ส่วนกลางจัดทำขึ้น

มาตรา 17 เมื่อลูกจ้างขอกลับคืนงานหลังจากลาเลี้ยงทารกโดยไม่รับค่าจ้างครบ
กำหนดเวลา

ตามมาตราก่อนหน้า นอกจากมีสถานการณ์หนึ่งดังต่อไปนี้ และได้รับความเห็นชอบจากพนักงานเจ้าหน้าที่แล้ว นายจ้างจะปฏิเสธไม่ได้

หนึ่ง หยุดกิจการ ขาดทุน หรือเกิดวิกฤตทางธุรกิจ

สอง นายจ้างปรับองค์กร ยุบบริษัท หรือโอนกรรมสิทธิ์ตามกฎหมาย

สาม หยุดการทำงานชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัย 1 เดือนขึ้นไป

สี่ ลักษณะธุรกิจเปลี่ยนไป มีความจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้าง และไม่มีงานที่เหมาะสมที่จะรองรับได้

เมื่อนายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างกลับคืนงานได้ตามเหตุผลแต่ละข้อของวรรคก่อน ควรจะแจ้งลูกจ้างล่วงหน้า 30 วัน และควรจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างและเงินบำนาญตามมาตรฐานกฎหมาย

มาตรา 18 ลูกจ้างที่มีบุตรชายหญิงอายุยังไม่ครบ 2 ปีซึ่งจำเป็นต้องให้ (เก็บ) นมด้วยตนเอง นอกจากเวลาพักที่กำหนดไว้ นายจ้างควรให้เวลาในการให้ (เก็บ) นมต่างหาก 60 นาที

ลูกจ้างที่ขยายเวลาทำงานออกไป 1 ชั่วโมงขึ้นไปจากเวลาทำงานปกติทุกวัน นายจ้างควรจะให้เวลาในการให้ (เก็บ) นม 30 นาที

เวลาให้ (เก็บ) นมทั้ง 2 วรรคก่อนให้ถือว่าเป็นเวลาทำงาน

มาตรา 19 เพื่อเลี้ยงดูบุตรชายหญิงที่อายุยังไม่ครบ 3 ปี ลูกจ้างที่ได้รับการว่าจ้าง โดยนายจ้างที่ว่าจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 30 คนขึ้นไป จะต้องร้องขอข้อหนึ่งข้อใด ต่อไปนี้จากนายจ้าง

หนึ่ง ลดเวลาทำงาน 1 ชั่วโมงทุกวัน เวลาทำงานที่ลดจะต้องไม่ขอ ค่าตอบแทน

สอง ปรับเวลาทำงาน

มาตรา 20 เมื่อสมาชิกในครอบครัวรับวัคซีนป้องกันโรค มีโรคร้ายแรง หรือเกิด อุบัติเหตุใหญ่อื่นๆ ซึ่งลูกจ้างจำเป็นต้องดูแลด้วยตนเอง จะต้องขอลาดูแล ครอบครัว จำนวนวันลาดังกล่าวให้คิดรวมเข้าเป็นวันลากิจ ทั้งปีไม่เกิน 7 วัน

การคิดค่าจ้างการลาดูแลครอบครัวให้จัดการตามการลากิจประเภทนั้นๆ

มาตรา 21 เมื่อลูกจ้างร้องขอตามข้อกำหนดทั้ง 7 มาตรา ก่อน นายจ้างจะต้องไม่ ปฏิเสธ

เมื่อลูกจ้างร้องขอตามมาตรา ก่อน นายจ้างจะต้องไม่ถือว่าเป็นการขาดงาน แล้วส่งผลกระทบต่อรางวัลการเข้างานครบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือ การดำเนินการที่เป็นโทษอื่นๆ

มาตรา 22 เมื่อคู่สมรสของลูกจ้างไม่ได้ทำงาน จะไม่เข้าข้อกำหนดในมาตรา 16 และ 20 แต่หากมีเหตุผลอันควรก็จะไม่อยู่ในการจำกัดนี้

มาตรา 23 นายจ้างที่ว่าจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปควรจัดให้มีสาธารณสุขปโภค และมาตรการดังต่อไปนี้

หนึ่ง ห้องให้ (เก็บ) นมบุตร

สอง สาธารณูปโภคในการรับเลี้ยงเด็กหรือมาตรการรับเลี้ยงเด็กที่เหมาะสม

พนักงานเจ้าหน้าที่ควรให้เงินอุดหนุนสำหรับการที่นายจ้างจะจัดสร้างห้องให้ (เก็บ) นมบุตร สาธารณูปโภคในการรับเลี้ยงเด็ก หรือจัดให้มีมาตรการรับเลี้ยงเด็กที่เหมาะสม

สำหรับมาตรฐานในการจัดสร้างห้องให้ (เก็บ) นมบุตร สาธารณูปโภคในการรับเลี้ยงเด็ก หรือจัดทำมาตรการ และวิธีการให้เงินอุดหนุน พนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนกลางจะปรึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดจัดทำขึ้น

มาตรา 24 พนักงานเจ้าหน้าที่ควรช่วยเหลือประสานงานให้ลูกจ้างที่ลาออกจากงานเพราะ

แต่งงาน ตั้งครรภ์ คลอดบุตร เลี้ยงดูบุตร หรือดูแลครอบครัวได้รับโอกาสในการทำงานอีกครั้ง โดยควรจะดำเนินการเกี่ยวกับบริการจัดหางาน การฝึกอบรมอาชีพ และใช้มาตรการอันจำเป็นอื่นๆ

มาตรา 25 นายจ้างว่าจ้างต้องจัดให้มีรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างที่มีผลงานที่ดีเยี่ยมซึ่งลาออกเพราะแต่งงาน ตั้งครรภ์ คลอดบุตร เลี้ยงดูบุตร หรือดูแลครอบครัว

บทที่ห้า การเยียวยาและขั้นตอนการร้องทุกข์

มาตรา 26 ลูกจ้างหรือผู้หางานที่ได้รับความเสียหายจากสถานการณ์ตามมาตรา 7 ถึงมาตรา 11 หรือมาตรา 21 นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการชดเชยความเสียหาย

มาตรา 27 ลูกจ้างหรือผู้หางานได้รับผลเสียหายจากสถานการณ์ตามมาตรา 12 นายจ้างและผู้กระทำความผิดจะต้องรับผิดชอบในการชดเชยความเสียหายร่วมกัน แต่หากนายจ้างยืนยันว่าตนปฏิบัติตามข้อกำหนดการป้องกันการคุกคามทางเพศแต่ละข้อในพระราชบัญญัตินี้ และได้พยายามป้องกันอย่างเต็มที่ที่ไม่ให้เกิดเรื่องเช่นนั้นแม้ว่าจะยังคงเกิดขึ้น นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบในการชดเชยความเสียหาย

หากผู้ได้รับความเสียหายไม่ได้รับการชดเชยความเสียหายตามข้อกำหนดวรรคก่อน ศาลจะต้องพิจารณาสถานะการเงินของนายจ้างและผู้ได้รับความ

เสียหาย สั่งให้นายจ้างชดเชยความเสียหายทั้งหมดหรือบางส่วน ตามการเรียกร้องสิทธิของลูกจ้างที่ได้รับความเสียหาย

เมื่อนายจ้างชดเชยความเสียหาย มีสิทธิเรียกร้องการชดเชยจากผู้มีพฤติกรรม
คุกคามทางเพศ

ผู้ได้รับความเสียหายจากสถานการณ์ตามมาตรา 12 จนเกิดการฟ้องร้อง
ดำเนินคดี ในเวลาที่ได้รับแจ้งจากศาลให้ไปปรากฏตัวในศาล นายจ้างควรจะ
อนุญาตการลาปฏิบัติงาน

มาตรา 28 ลูกจ้างหรือผู้หางานได้รับความเสียหายเพราะนายจ้างไม่ทำตามหน้าที่ที่
กำหนดไว้ในมาตรา 13 วรรค 2 นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการชดเชยความ
เสียหาย

มาตรา 29 สถานการณ์ทั้ง 3 มาตรา ก่อน แม้มิใช่ความเสียหายที่เป็นตัวเงิน ลูกจ้าง
หรือผู้หางาน จะต้องเรียกร้องการชดเชยเป็นจำนวนเงินที่เหมาะสม หาก
ชื่อเสียงของลูกจ้างหรือผู้หางานได้รับความเสียหาย ต้องเรียกร้องให้มีการ
จัดการที่เหมาะสมเพื่อกู้ชื่อเสียงกลับคืนมาด้วย

มาตรา 30 สิทธิในการเรียกร้องการชดเชยความเสียหายตามมาตรา 26 ถึงมาตรา
28 หดสั้นลงหากมิใช่สิทธิภายในเวลา 2 ปี นับตั้งแต่ผู้มีสิทธิเรียกร้องทราบ
ถึงความเสียหายและตัวผู้มีภาระในการชดเชย อายุความสูงสุดหดสั้นลง

ภายใน 10 ปี นับตั้งแต่การเกิดพฤติกรรมคุกคามทางเพศ หรือพฤติกรรมที่ละเมิดข้อกำหนดแต่ละข้อนั้น

มาตรา 31 หลังจากที่ถูกจ้างหรือผู้หางานชี้ถึงการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในการพิสูจน์ว่ามีข้อบ่งชี้ทางเพศ รสนิยมทางเพศ ที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมนั้น หรือข้อบ่งชี้ด้านเพศจำเป็นต้องงานที่ถูกจ้างหรือผู้หางานนั้นทำงาน

มาตรา 32 เพื่อจัดการกับการร้องทุกข์กล่าวโทษของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจัดตั้งระบบการร้องทุกข์กล่าวโทษเพื่อประสานงานและจัดการ

มาตรา 33 เมื่อลูกจ้างพบว่านายจ้างฝ่าฝืนข้อกำหนดในมาตรา 14 ถึงมาตรา 20 จะต้องร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น

หากลูกจ้างส่งเรื่องถึงพนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง พนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนกลางควรส่งเรื่องให้พนักงานเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นภายใน 7 วันหลังจากรับเรื่องร้องทุกข์กล่าวโทษ หรือพบว่ามีการฝ่าฝืนตามที่กล่าวไว้ข้างต้น

พนักงานเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นควรเริ่มดำเนินการสืบสวนภายหลังจากได้รับเรื่องร้องทุกข์กล่าวโทษใน 7 วัน และจะต้องประสานงานระหว่างสองฝ่ายที่เกี่ยวข้องตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

วิธีการจัดการร้องทุกข์กล่าวโทษในวรรคก่อน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ห้องถิ่น เป็นผู้กำหนด

มาตรา 34 หลังจากที่ถูกแจ้งหรือผู้หางานพบว่านายจ้างฝ่าฝืนข้อกำหนดในมาตรา 7 ถึงมาตรา 11 มาตรา 13 มาตรา 21 หรือมาตรา 36 และร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ นายจ้าง ลูกจ้างหรือผู้หางานมีความเห็นต่างต่อการตัดสินใจของพนักงานเจ้าหน้าที่ จะต้องร้องขอทบทวนหรือยื่นคำร้องทุกข์โดยตรงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนกลางในส่วนของคณะกรรมการความเท่าเทียมระหว่างเพศในการทำงานภายใน 10 วัน หากนายจ้าง ลูกจ้างหรือผู้หางานมีความเห็นต่างต่อการตัดสินใจของพนักงานเจ้าหน้าที่ในส่วนของคณะกรรมการความเท่าเทียมระหว่างเพศในการทำงานจะต้องยื่นคำร้องทุกข์และดำเนินคดีปกครองตามขั้นตอนการยื่นคำร้องทุกข์และคดีปกครอง

วิธีการยื่นคำร้องทุกข์และร้องขอทบทวนในวรรคก่อน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนกลางเป็นผู้กำหนด

มาตรา 35 ศาลและพนักงานเจ้าหน้าที่ควรพิจารณารายงานการสืบสวนที่คณะกรรมการ

ความเท่าเทียมระหว่างเพศในการทำงานจัดทำ รวมถึงคำวินิจฉัยหรือการลงโทษ ในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อเท็จจริงของการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม

มาตรา 36 นายจ้างต้องไม่เลิกจ้าง ย้ายตำแหน่ง หรือลงโทษทางวินัยอื่นที่ไม่เหมาะสม ด้วยเหตุที่ลูกจ้างร้องทุกข์กล่าวโทษ หรือช่วยผู้อื่นร้องทุกข์กล่าวโทษตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 37 เมื่อลูกจ้างหรือผู้หางานฟ้องร้องดำเนินคดีเพราะนายจ้างฝ่าฝืนข้อกำหนดใน

พระราชบัญญัตินี้ พนักงานเจ้าหน้าที่ควรจะให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายที่จำเป็น

วิธีการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายในวรรคก่อน พนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง

เป็นผู้กำหนด

ลูกจ้างหรือผู้หางานฟ้องร้องดำเนินคดีตามวรรคแรกแล้วร้องขอให้มีการอนุญาตตุลาการโดยวางเงินเป็นประกันไว้ก่อน ศาลจะต้องลดหรืองดเว้นจำนวนเงินที่วาง

บทที่หก บทลงโทษ

มาตรา 38 นายจ้างฝ่าฝืนข้อกำหนดในมาตรา 21 มาตรา 27 วรรค 4 หรือมาตรา 36
ระวางโทษปรับเป็นเงิน 20,000 ดอลลาร์ไต้หวันขึ้นไปแต่ไม่เกิน 300,000
ดอลลาร์ไต้หวัน

ผู้มีพฤติกรรมเช่นวรรคก่อนควรจะประกาศชื่อและนามสกุลหรือชื่อเรียก ชื่อ
และนามสกุลของผู้รับผิดชอบ และสั่งให้ปรับปรุงตัวภายในเวลาที่กำหนด ผู้ที่
ไม่ปรับปรุงตัวเมื่อสิ้นกำหนดเวลาควรจะปรับเงินตามจำนวนครั้ง

มาตรา 38-1 นายจ้างฝ่าฝืนข้อกำหนดมาตรา 7 ถึงมาตรา 10 มาตรา 11 วรรค 1 และ
วรรค 2 ระวางโทษปรับเป็นเงิน 300,000 ดอลลาร์ไต้หวันขึ้นไปแต่ไม่เกิน
1,500,000 ดอลลาร์ไต้หวัน

นายจ้างฝ่าฝืนข้อกำหนดในมาตรา 13 วรรค1 ช่วงหลัง และวรรค2 ระวางโทษ
ปรับเป็นเงิน 100,000 ดอลลาร์ไต้หวันขึ้นไปแต่ไม่เกิน 500,000 ดอลลาร์
ไต้หวัน

ผู้มีพฤติกรรมเช่นทั้ง 2 วรรคก่อนควรจะประกาศชื่อและนามสกุลหรือชื่อเรียก
ชื่อและนามสกุลของผู้รับผิดชอบ และสั่งให้ปรับปรุงตัวภายในเวลาที่กำหนด
ผู้ที่ไม่ปรับปรุงตัวเมื่อสิ้นกำหนดเวลาควรจะปรับเงินตามจำนวนครั้ง

บทที่เจ็ด บทบัญญัติเพิ่มเติม

มาตรา 39 กฎหมายในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ให้พนักงานเจ้าหน้าที่
ส่วนกลางเป็นผู้กำหนด

มาตรา 40 พระราชบัญญัติฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 8 มีนาคม ปีที่ 91 แห่ง
สาธารณรัฐจีน (พ.ศ. 2545)

มาตราที่แก้ไขของพระราชบัญญัตินี้ให้บังคับใช้ตั้งแต่วันประกาศ ยกเว้น
มาตรา 16 ซึ่งแก้ไขในวันที่ 19 ธันวาคม ปีที่ 96 แห่งสาธารณรัฐจีน (พ.ศ.
2545) วันที่บังคับใช้ให้สภการบริหารเป็นผู้กำหนด