

Undang-undang Insiden Ketenagakerjaan

Bab 1 Umum

Pasal 1

Undang-Undang ini dirumuskan dengan tujuan untuk menangani insiden ketenagakerjaan dengan cepat, tepat, profesional, efektif, dan adil, melindungi hak dan kepentingan kedua pihak tenaga kerja dan pemberi kerja, serta memicu keharmonisan hubungan antara tenaga kerja dan pemberi kerja, bersama-sama mengupayakan kehidupan sosial yang sehat.

Pasal 2

Insiden ketenagakerjaan yang disebut dalam undang-undang tersebut, mengacu pada insiden berikut:

- I. Perselisihan hak dan kewajiban sipil yang terjadi berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, perjanjian kelompok, aturan kerja, resolusi rapat tenaga kerja dan pemberi kerja, kontrak kerja, kebiasaan kerja, dan hubungan kerja lainnya.
- II. Perselisihan hak dan kewajiban sipil yang terjadi pada pelajar pertukaran akademis – industri dengan lembaga kerja sama pertukaran akademis – industri berdasarkan penerapan kerja sama pertukaran akademis – industri sekolah menengah tinggi dan undang-undang perlindungan hak dan kepentingan pelajar pertukaran akademis – industri, kontrak pelatihan pertukaran akademis – industri serta hubungan kerja sama pertukaran akademis – industri lainnya.
- III. Perselisihan karena pelanggaran kesetaraan kerja berdasarkan gender, diskriminasi kerja, bencana kerja, kegiatan serikat pekerja dan tindakan perselisihan, larangan persaingan, dan perselisihan pelanggaran lain yang timbul dari hubungan kerja.

Insiden perdata yang terlibat dalam insiden sebelumnya, dapat digugat bersama-sama, atau ditambahkan atau diajukan klaim balasan dalam sistem litigasinya.

Pasal 3

Tenaga kerja yang disebut dalam undang-undang tersebut, mengacu pada orang berikut:

- I. Orang yang dipekerjakan dan orang lain yang menyediakan tenaga kerja berdasarkan hubungan afiliasi yang mendapatkan pembayaran.
- II. Pelajar teknis, peserta pelatihan, pelajar magang, pelajar pertukaran industri, murid dan orang lain yang serupa dengan pelajar teknis.
- III. Pencari kerja.

Pemberi kerja yang disebut dalam undang-undang tersebut, mengacu pada orang berikut:

- I. Orang yang mempekerjakan, orang yang mewakili pemberi kerja untuk menjalankan hak manajemen, atau orang yang benar-benar memerintahkan,

mengawasi, dan mengelola tenaga kerja yang diutus untuk melakukan pekerjaan berdasarkan kontrak pengutusan.

II. Orang atau lembaga kerja sama industri yang merekrut pelajar teknis, peserta pelatihan, pelajar magang, pelajar industri, murid dan orang lain yang serupa dengan pelajar teknis.

III. Orang yang merekrut pencari kerja.

Pasal 4

Demi menangani insiden ketenagakerjaan, pengadilan di semua tingkatan harus membentuk persidangan profesional ketenagakerjaan (berikutnya disingkat dengan persidangan ketenagakerjaan).

Tapi pengadilan dengan jumlah hakim yang lebih sedikit, harus membentuk seksi khusus untuk menangani atas nama persidangan ketenagakerjaan.

Hakim persidangan ketenagakerjaan pada bagian sebelumnya, harus dipilih dan dijabat oleh orang dengan pengetahuan, pengalaman yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

Persidangan ketenagakerjaan atau pembentukan seksi khusus, dan pembagian urusan dalam persidangan sipil pengadilan, serta kualifikasi pemilihan hakim, cara, jangka waktu, serta hal yang berkaitan lainnya, diputuskan oleh Yudisial Yuan.

Pasal 5

Insiden ketenagakerjaan dengan tenaga kerja sebagai penggugat, dan tempat menyediakan layanan tenaga kerja atau tempat kediaman, tempat tinggal, firma penggugat, atau lokasi kantor bisnis berada di dalam wilayah ROC, akan diadili oleh pengadilan ROC.

Pengadilan insiden ketenagakerjaan disetujui, bagi yang melanggar peraturan pada bagian sebelumnya, tenaga kerja boleh tidak terikat.

Pasal 6

Insiden ketenagakerjaan dengan tenaga kerja sebagai penggugat, diatur oleh pengadilan tempat kediaman, tempat tinggal, lokasi kantor bisnis utama, tempat firma utama terdakwa atau tempat penggugat menyediakan layanan tenaga kerja; dengan pemberi kerja sebagai penggugat, diatur oleh pengadilan tempat kediaman, tempat tinggal terdakwa, tempat sekarang atau terakhir terdakwa menyediakan layanan tenaga kerja.

Bila pemberi kerja pada bagian sebelumnya sebagai penggugat, sebelum argumentasi lisan, tenaga kerja boleh memohon untuk mengalihkan insiden gugatan tersebut ke pengadilan yang memiliki yurisdiksi yang dipilihnya. Namun bagi yang melanjutkan gugatan setelah mediasi ketenagakerjaan tidak berhasil, maka tidak boleh melakukannya.

Mengenai keputusan permohonan pada bagian sebelumnya, boleh membantahnya.

Pasal 7

Pengadilan pertama insiden ketenagakerjaan disetujui, jika salah satu pihak yang bersangkutan adalah tenaga kerja, berdasarkan situasinya yang jelas tidak adil, tenaga kerja dapat mengajukan gugatan ke pengadilan lain yang memiliki yurisdiksi; bagi tenaga kerja sebagai terdakwa, sebelum argumentasi lisan, tenaga kerja boleh memohon untuk mengalihkan insiden gugatan tersebut ke pengadilan yang memiliki yurisdiksi yang dipilihnya. Namun bagi yang melanjutkan gugatan setelah mediasi ketenagakerjaan tidak berhasil, tidak boleh melakukannya.

Mengenai keputusan permohonan pada bagian sebelumnya, boleh membantahnya.

Pasal 8

Pengadilan dalam menangani insiden ketenagakerjaan, harus dilakukan dengan cepat, berdasarkan sifat insiden, membuat rencana mediasi atau pemutusan, dan melakukan mediasi atau argumentasi lisan di waktu yang tepat.

Orang yang bersangkutan harus bekerja sama dalam prosedur pada bagian sebelumnya dengan itikad baik, dan mengajukan fakta dan bukti tepat pada waktunya.

Pasal 9

Tenaga kerja pada tanggal tersebut hadir dengan didampingi oleh orang yang dipilih oleh serikat pekerja atau badan hukum dalam cakupan anggaran dasar yang ditentukan sebagai asisten pembantu, peraturan Pasal 76 ayat 1 Hukum Ligitasi Perdata dengan izin Ketua Hakim tidak berlaku.

Serikat pekerja, badan hukum dan asisten pembantu pada bagian sebelumnya, tidak boleh meminta pembayaran kepada tenaga kerja.

Asisten pembantu pada bagian pertama yang tidak sesuai dengan tindakan ligitasi, atau tindakannya melanggar hak dan kepentingan tenaga kerja, selama prosedur berlangsung maka ketua hakim boleh memutuskan atau melarangnya menjadi asisten pembantu.

Peraturan pada bagian sebelumnya, berlaku sewaktu Hakim yang ditunjuk mempersiapkan prosedur.

Pasal 10

Orang asing yang dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan yang ditetapkan dalam Pasal 46 ayat 1 butir 8 hingga 10 Undang-undang Layanan Ketenagakerjaan, setelah melalui izin Ketua Hakim, bagi penanggung jawab, staf, karyawan atau praktisi lembaga layanan ketenagakerjaan swasta sebagai agen ligitasi dalam insiden ketenagakerjaan yang ditunjuk, jika itu merugikan hak dan kepentingan orang yang ditunjuk, Ketua Hakim dapat memutuskan untuk mencabut izinnya.

Pasal 11

Harga target ligitasi karena pembayaran berkala yang terlibat dalam litigasi,

berdasarkan pada total pendapatan selama periode durasi hak; sewaktu periode masih belum pasti, harus memperkirakan periode durasi. Tapi bagi yang lebih dari 5 tahun, maka akan dihitung sebagai 5 tahun.

Pasal 12

Karena terlibat dalam litigasi konfirmasi hubungan kerja atau pembayaran gaji, uang pensiun, atau uang pesangon, tenaga kerja atau serikat pekerja menuntut atau mengajukan banding, untuk sementara dibebaskan dua pertiga dari biaya ajudikasi. Sewaktu permohonan pembayaran pada bagian sebelumnya ditegaskan, sewaktu jumlah target pelaksanaan melebihi NT\$ 200.000, biaya pelaksanaan akan dibebaskan sementara untuk bagian yang berlebih dan dikurangi dari hasil eksekusi.

Pasal 13

Litigasi yang diajukan serikat pekerja berdasarkan Pasal 44-1 Hukum Litigasi Perdata dan Pasal 42 undang-undang tersebut, bagi mereka yang jumlah target litigasi atau nilainya melebihi NT\$ 1.000.000, bagian yang berlebih untuk sementara dibebaskan dari biaya ajudikasi.

Litigasi yang diajukan serikat pekerja berdasarkan peraturan Pasal 40, dibebaskan dari biaya ajudikasi.

Pasal 14

Tenaga kerja yang memenuhi persyaratan keluarga berpendapatan rendah, keluarga berpendapatan menengah – rendah yang ditetapkan Undang-undang Bantuan Sosial, atau memenuhi kondisi keluarga keadaan khusus Pasal 4 ayat 1 Peraturan Bantuan Keluarga dalam Keadaan Khusus, bagi yang meminta bantuan litigasi, akan dianggap tidak mampu membayar biaya litigasi.

Tenaga kerja atau anggota keluarga yang mengajukan litigasi ketenagakerjaan karena bencana pekerjaan, pihak pengadilan harus memutuskan untuk memberikan bantuan litigasi berdasarkan permohonannya. Namun bagi yang jelas tidak ada harapan untuk menang, tidak tercakup dalam batas ini.

Pasal 15

Mengenai penanganan insiden ketenagakerjaan, didasarkan pada peraturan undang-undang tersebut; jika belum ditetapkan dalam undang-undang tersebut, berlaku peraturan Hukum Litigasi Perdata dan Hukum Pelaksanaan Wajib.

Bab 2 Prosedur Mediasi Ketenagakerjaan

Pasal 16

Insiden ketenagakerjaan, kecuali terdapat salah satu kondisi berikut, sebelum gugatan, harus melalui prosedur mediasi ketenagakerjaan oleh pengadilan:

- I. Terdapat salah satu kondisi yang ditetapkan dalam Pasal 406 ayat 1 butir 2, butir 4, butir 5 Hukum Litigasi Perdata.
- II. Perselisihan karena Pasal 12 Hukum Kesetaraan Kerja Gender.

Insiden pada bagian sebelumnya bila orang yang bersangkutan mengajukan gugatan kepada pengadilan, dianggap sebagai permohonan mediasi.

Insiden ketenagakerjaan yang tidak memenuhi peraturan bagian pertama, orang yang bersangkutan juga boleh memohon mediasi ketenagakerjaan sebelum mengajukan gugatan.

Pasal 17

Insiden mediasi ketenagakerjaan, kecuali terdapat ketentuan lain, diatur oleh pengadilan yang mengatur insiden ketenagakerjaan.

Peraturan Pasal 6 ayat 2, ayat 3 dan Pasal 7, digunakan dalam prosedur mediasi ketenagakerjaan. Namun bila tenaga kerja memohon pengalihan, harus dilakukan sebelum tanggal akhir mediasi pertama.

Pasal 18

Permohonan mediasi ketenagakerjaan dan deklarasi atau pernyataan tanggal akhir lainnya harus dengan cara transkrip. Tapi bila nilai atau harga target mediasi kurang dari NT\$ 500.000, bisa dilakukan secara lisan.

Permohonan, deklarasi atau pernyataan secara lisan pada bagian sebelumnya, harus dilakukan di hadapan panitera pengadilan; panitera harus membuatnya menjadi catatan tertulis, dan menandatangani catatan tertulis tersebut.

Transkrip permohonan atau catatan tertulis, harus mencantumkan berbagai hal berikut:

- I. Nama, tempat kediaman atau tempat tinggal pemohon; bila pemohon adalah badan hukum, instansi atau kelompok lain, mencantumkan nama dan kantor publik, firma atau lokasi kantor bisnis.
- II. Nama, tempat kediaman atau tempat tinggal orang yang berkaitan; bila orang yang berkaitan adalah badan hukum, instansi atau kelompok lain, mencantumkan nama dan kantor publik, firma atau lokasi kantor bisnis.
- III. Bagi yang memiliki perwakilan hukum, mencantumkan nama, tempat kediaman atau tempat tinggal serta hubungan perwakilan hukum dengan orang yang berkaitan.
- IV. Maksud permohonan beserta fakta alasannya.
- V. Menyediakan bukti untuk membuktikan atau menjelaskan.
- VI. Dokumen lampiran beserta jumlah lampiran.
- VII. Pengadilan.
- VIII. Tahun, bulan, tanggal.

Dalam transkrip permohonan atau catatan tertulis harus mencatat berbagai hal berikut:

- I. Jenis kelamin, tanggal lahir, pekerjaan, nomor dokumen identitas, nomor universal usaha, nomor telepon dan karakteristik lain yang cukup untuk mengidentifikasi pemohon, orang yang berkaitan, orang berkepentingan lainnya, perwakilan hukum.

II. Bagi orang berkepentingan, mencantumkan nama, tempat kediaman atau tempat tinggal.

III. Cakupan pengaturan pengadilan dan hal yang diperlukan untuk prosedur penerapannya

IV. Bagi yang memiliki insiden berkaitan lainnya milik pengadilan, mencantumkan insiden tersebut.

V. Kemungkinan perselisihan dan fakta, bukti penting berkaitan lainnya.

VI. Ringkasan proses negosiasi antara orang-orang yang bersangkutan atau permohonan mediasi lainnya.

Pasal 19

Terhadap beberapa insiden ketenagakerjaan yang terlibat, pengadilan dapat menggabungkan mediasi berdasarkan permohonan atau wewenang.

Kedua pihak sepakat, memohon untuk menggabungkan insiden sipil yang terlibat ke dalam mediasi insiden ketenagakerjaan, dan menganggap insiden sipil tersebut telah memiliki permohonan untuk mediasi sipil.

Insiden sipil yang digabungkan mediasinya, bila telah menjadi milik pengadilan, maka prosedur sipil semula akan dihentikan. Sewaktu mediasi didirikan, prosedur berakhir; sewaktu mediasi tidak didirikan, prosedur terus dilanjutkan.

Insiden sipil yang digabungkan mediasinya, bila awalnya belum menjadi milik pengadilan, sewaktu mediasi tidak didirikan, berdasarkan keinginan orang yang bersangkutan, mengalihkan ke prosedur pengadilan sipil atau prosedur lainnya; bagi yang tidak ingin mengalihkan, maka prosedur berakhir.

Pasal 20

Pengadilan harus memilih dan mempekerjakan orang yang memiliki pengetahuan dan pengalaman khusus yang berkaitan dengan hubungan kerja atau urusan ketenagakerjaan sebagai anggota komite mediasi ketenagakerjaan.

Sewaktu pengadilan memilih dan mempekerjakan anggota komite mediasi ketenagakerjaan pada bagian sebelumnya, rasio jenis kelamin staf tidak boleh kurang dari sepertiga dari jumlah total calon.

Mengenai kualifikasi, pemilihan, penilaian, pelatihan, pemberhentian dan pembayaran staf komite mediasi ketenagakerjaan, ditentukan oleh Yudisial Yuan.

Peraturan Hukum Ligitasi Perdata tentang staf pengadilan yang menghindar, digunakan pada anggota komite mediasi ketenagakerjaan.

Pasal 21

Mediasi ketenagakerjaan dilakukan oleh komite mediasi ketenagakerjaan yang dibentuk dari satu hakim pengadilan ketenagakerjaan dan dua anggota komite mediasi ketenagakerjaan.

Anggota komite mediasi ketenagakerjaan pada bagian sebelumnya, ditunjuk oleh

pengadilan dengan mempertimbangkan pengalaman akademis anggota mediasi, pembentukan yang tepat dari komite mediasi ketenagakerjaan dan kondisi lainnya. Anggota komite mediasi ketenagakerjaan harus menangani insiden mediasi ketenagakerjaan berdasarkan posisi yang netral, adil.

Hal-hal yang berkaitan dengan penunjukan anggota komite mediasi, ditentukan oleh Yudisial Yuan.

Pasal 22

Jika permohonan mediasi tidak sah, hakim persidangan ketenagakerjaan akan memutuskan untuk menolaknya. Tapi jika situasinya dapat diperbaiki, harus menetapkan jangka waktu tertentu untuk terlebih dahulu mengoreksinya.

Hal-hal berikut, juga dilakukan oleh hakim persidangan ketenagakerjaan:

I. Keputusan tentang kekuasaan kehakiman.

II. Keputusan tentang kekuasaan yurisdiksi.

Hakim persidangan ketenagakerjaan tidak boleh dengan alasan tidak bisa mediasi atau jelas tidak perlu mediasi atau mediasi sangat jelas tidak ada harapan untuk didirikan, atau instansi mediasi hukum lainnya belum menetapkan mediasi, lalu memutuskan menolak permohonan untuk mediasi.

Pasal 23

Sewaktu komite mediasi ketenagakerjaan melakukan mediasi, hakim dari komite tersebut mengarahkan prosedurnya.

Tanggal akhir mediasi ditentukan secepatnya berdasarkan wewenang oleh hakim dari komite mediasi ketenagakerjaan; kecuali ada keadaan pertama, kedua dari pasal sebelumnya atau alasan khusus lainnya, tanggal akhir mediasi pertama harus ditentukan dalam jangka waktu 30 hari sejak tanggal permohonan mediasi ketenagakerjaan.

Pasal 24

Prosedur mediasi ketenagakerjaan, kecuali ada keadaan khusus, harus diakhiri dalam tiga bulan dengan tiga kali tanggal akhir.

Orang yang bersangkutan harus secepatnya mengajukan fakta dan bukti, kecuali memiliki alasan yang tidak dapat disalahkan pada diri sendiri, harus dilakukan sebelum akhir tanggal akhir kedua.

Komite mediasi ketenagakerjaan harus secepatnya mendengarkan pernyataan orang yang bersangkutan, mempersiapkan perselisihan dan bukti yang berkaitan, secara tepat waktu memberi tahu orang yang bersangkutan mengenai kemungkinan hasil litigasi, dan berdasarkan permohonan atau wewenang menyelidiki fakta dan bukti yang diperlukan.

Hasil penyelidikan bukti pada bagian sebelumnya, harus memberi kesempatan kepada orang yang bersangkutan dan orang berkepentingan yang tahu untuk hadir di

tempat untuk menyatakan pendapat.

Pasal 25

Prosedur mediasi ketenagakerjaan tidak terbuka untuk umum. Namun jika komite mediasi ketenagakerjaan menganggapnya layak, orang-orang yang tidak menghalangi insiden tersebut dapat diizinkan untuk mendengarkan.

Insiden yang terjadi karena Pasal 12 Hukum Kesetaraan Kerja Gender, komite mediasi ketenagakerjaan mempertimbangkan keadaan insiden, kondisi fisik dan mental serta keinginan tenaga kerja, bila menganggapnya layak, boleh menggunakan peralatan penutup atau video sebagai cara isolasi yang layak dalam mediasi ketenagakerjaan.

Pasal 26

Mediasi ketenagakerjaan, setelah melalui kesepakatan orang yang bersangkutan, dan sewaktu dicatat dalam catatan tertulis mediasi akan dianggap berdiri.

Mediasi didirikan pada bagian sebelumnya, memiliki efek yang sama dengan konfirmasi keputusan.

Pasal 27

Mediasi ketenagakerjaan setelah melalui kesepakatan kedua belah pihak, komite mediasi ketenagakerjaan dapat memutuskan klausul mediasi untuk menyelesaikan insiden tersebut.

Penentuan klausul mediasi pada bagian sebelumnya, kecuali disepakati lain oleh kedua belah pihak, akan ditentukan oleh pendapat lebih dari setengah anggota komite mediasi; mengenai ulasan jumlah, sewaktu pendapat masing-masing tidak melebihi setengah, maka ditentukan oleh pendapat dengan jumlah terbesar kedua. Klausul mediasi, harus dibuat menjadi bentuk tertulis, mencatat dengan jelas tahun, bulan, tanggal, atau oleh panitera dicatat dengan jelas dalam catatan tertulis prosedur mediasi.

Bagi yang telah melalui tanda tangan hakim komite mediasi ketenagakerjaan dan semua anggota komite mediasi ketenagakerjaan, maka dianggap mediasi sudah didirikan.

Tanda tangan tertulis hakim dan anggota komite mediasi ketenagakerjaan pada bagian sebelumnya, dianggap sebagai catatan tertulis mediasi.

Tanda tangan pada kedua bagian sebelumnya, bila karena alasan tertentu terdapat anggota komite mediasi ketenagakerjaan yang tidak bisa melakukan tanda tangan, panitera akan mencatat alasannya; bila karena alasan tertentu hakim tidak bisa melakukan tanda tangan, anggota komite mediasi ketenagakerjaan akan mencatatnya.

Pasal 28

Bila orang yang bersangkutan tidak sepakat untuk mendirikan mediasi, komite mediasi ketenagakerjaan harus mempertimbangkan semua kondisi berdasarkan

wewenang, dan mengupayakan keseimbangan hak dan kepentingan kedua belah pihak, mengajukan solusi yang tepat atas insiden tersebut dalam lingkup tidak melanggar maksud utama dari kedua belah pihak.

Rencana pada bagian sebelumnya, harus memastikan hubungan hak dan kewajiban antara orang yang bersangkutan, memerintah untuk membayar uang, menyerahkan barang target tertentu atau pembayaran kekayaan lainnya, atau menentukan hal-hal yang sesuai untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan individu, dan harus mencatat alasan rencana tersebut, ditandatangani oleh hakim dan semua anggota komite mediasi ketenagakerjaan.

Bila komite mediasi ketenagakerjaan menganggap layak, pada tanggal akhir mediasi dimana semua orang yang bersangkutan hadir, secara lisan memberi tahu isi dan alasan rencana yang layak, dan panitera yang mencatat catatan tertulis mediasi. Rencana yang sesuai pada bagian pertama, berlaku peraturan bagian kedua dan kelima pada pasal sebelumnya.

Pasal 29

Kecuali bagi yang diberitahukan sesuai dengan peraturan bagian ketiga pasal sebelumnya, rencana yang sesuai harus dikirimkan kepada orang yang bersangkutan dan orang berkepentingan yang berpartisipasi dalam mediasi.

Orang yang bersangkutan atau orang berkepentingan yang berpartisipasi dalam mediasi, terhadap rencana pada bagian sebelumnya, harus mengajukan keberatan dalam jangka waktu tetap 10 hari setelah tanggal diterima atau sejak menerima pemberitahuan.

Bagi yang secara sah mengajukan keberatan dalam periode bagian sebelumnya, dianggap mediasi tidak berhasil didirikan, pengadilan harus memberitahu atau menginformasikan orang yang bersangkutan dan orang berkepentingan yang berpartisipasi dalam mediasi; bila belum mengajukan keberatan secara sah dalam periode bagian sebelumnya maka akan dianggap mediasi telah berhasil didirikan sesuai dengan rencana.

Bagi mediasi yang tidak berhasil didirikan berdasarkan peraturan pada bagian sebelumnya, harus melanjutkan proses mediasi kecuali pemohon mediasi dalam jangka waktu tetap 10 hari setelah tanggal pemberitahuan atau menerima pemberitahuan mengajukan maksud keberatan melanjutkan prosedur litigasi, dan dianggap sewaktu permohonan mediasi, telah mengajukan tuntutan; sama halnya bagi yang mengajukan tuntutan sebelum rencana bagian pertama yang sesuai dikirimkan. Bagi tuntutan yang dianggap sebagai mediasi, maka efek litigasi tuntutan tersebut masih berlaku.

Bagi yang melanjutkan prosedur litigasi berdasarkan kondisi pada bagian sebelumnya, dilakukan oleh hakim yang berpartisipasi dalam komite mediasi

ketenagakerjaan.

Pasal 30

Dalam proses mediasi, bujukan anggota dari komite atau hakim mediasi ketenagakerjaan, dan pernyataan atau konsesi yang dilakukan orang yang bersangkutan yang tidak menguntungkan bagi diri sendiri, tidak boleh digunakan sebagai dasar keputusan dalam kasus jika mediasi tidak berhasil.

Pernyataan atau konsesi pada bagian sebelumnya, yaitu target litigasi, fakta, bukti atau hal lain yang dapat dikenakan sanksi dalam kesepakatan tertulis, orang yang bersangkutan harus terikat. Namun setelah diubah melalui persetujuan kedua belah pihak, atau karena alasan yang tidak bisa disalahkan kepada orang yang bersangkutan atau berdasarkan kondisi lain, jelas kesepakatan tidak adil, tidak termasuk dalam batas ini.

Pasal 31

Komite mediasi ketenagakerjaan mempertimbangkan sifat dari insiden tersebut, menganggap melakukan mediasi ketenagakerjaan tidak membantu dalam penyelesaian perselisihan dengan cepat dan tepat, atau tidak bisa berdasarkan wewenang mengajukan rencana yang layak, dianggap mediasi tidak berhasil, dan memberitahu atau menginformasikan pada orang yang bersangkutan.

Bagi yang memiliki kondisi mediasi tidak berhasil didirikan pada bagian sebelumnya dan lainnya, berlaku peraturan Pasal 29 ayat 4, ayat 5.

Bab 3 Prosedur Litigasi

Pasal 32

Insiden ketenagakerjaan, pengadilan harus berdasarkan pada prinsip akhir dari argumentasi tanggal akhir, sidang pertama harus diselesaikan dalam waktu enam bulan. Namun bagi yang kasusnya rumit atau memerlukan persidangan, tidak termasuk dalam batas ini.

Demi persiapan tanggal akhir argumentasi lisan, pengadilan harus secepatnya mengklarifikasi perselisihan yang relevan, dan menangani hal berikut:

- I. Memerintahkan orang yang bersangkutan untuk menyiapkan transkrip untuk pernyataan tambahan, menyerahkan bukti dokumenter dan bukti fisik yang berkaitan, bila perlu harus memberitahu batas waktu dan efek kehilangan hak.
- II. Meminta instansi atau badan hukum publik menyediakan dokumen yang berkaitan atau informasi resmi.
- III. Memerintahkan orang yang bersangkutan itu sendiri untuk hadir di tempat.
- IV. Memberitahu saksi dan penilai dari salah satu pihak orang yang bersangkutan untuk hadir di tempat pada tanggal akhir argumentasi lisan.
- V. Meminta anggota komite mediasi ketenagakerjaan untuk berpartisipasi dalam konsultasi.

Pengadilan sewaktu menangani hal pada bagian sebelumnya, harus memberitahu kedua belah pihak.

Insiden yang terjadi karena Pasal 12 Hukum Kesetaraan Kerja Gender, pengadilan mempertimbangkan kondisi insiden, kondisi fisik dan mental serta keinginan tenaga kerja, bila menganggapnya layak, maka boleh memutuskan dengan tidak terbuka, atau menggunakan peralatan penutup atau video sebagai cara isolasi yang layak.

Pasal 33

Pengadilan memutuskan insiden ketenagakerjaan, demi menjaga keadilan substansial antara orang yang bersangkutan, harus menjelaskan fakta yang diperlukan yang diajukan oleh orang yang bersangkutan, dan berdasarkan wewenang menyelidiki bukti yang diperlukan.

Antara tenaga kerja dan pemberi kerja digunakan kontrak formal untuk mendirikan kontrak bukti, bila berdasarkan kondisinya jelas tidak adil, maka tenaga kerja tidak terikat.

Pasal 34

Sewaktu pengadilan memutuskan insiden ketenagakerjaan, harus memeriksa fakta, data bukti, sanksi atau rencana penyelesaian insiden yang layak yang diinvestigasi oleh mediator yang ditunjuk otoritas kompeten, komite yang dibentuk atau komite mediasi ketenagakerjaan pengadilan sewaktu menangani insiden yang sama.

Kondisi pada bagian sebelumnya, harus memberikan kesempatan pada orang yang bersangkutan untuk berargumen

Pasal 35

Insiden yang dimohon oleh tenaga kerja, pemberi kerja wajib mengajukan dokumen yang ditentukan menurut undang-undang.

Pasal 36

Pemilik dokumen, benda yang diperiksa atau data yang diperlukan untuk dinilai, bila tanpa alasan layak tidak mematuhi perintah pengadilan untuk mengajukan, pengadilan bisa memutuskan hukuman denda di bawah NT\$ 30.000; bila perlu, bisa memutuskan sebagai hukuman wajib.

Pelaksanaan hukuman wajib pada bagian sebelumnya, berlaku peraturan Hukum Pelaksanaan Wajib tentang pelaksanaan hak penyerahan dan permohonan benda. Keputusan pertama, bisa dibantah; pelaksanaan keputusan hukuman denda harus dihentikan selama pembantahan.

Pengadilan demi memutuskan apakah pemilik dokumen, benda yang diperiksa atau data yang diperlukan untuk dinilai pada bagian pertama memiliki alasan yang layak untuk tidak mengajukan, bila perlu tetap harus memerintahkan untuk mengajukan, dan dilakukan dengan cara tertutup.

Orang yang bersangkutan bila tanpa alasan layak tidak mematuhi perintah pada

bagian pertama, pengadilan boleh menganggap fakta bukti yang harus dibuktikan itu adalah benar.

Pasal 37

Perselisihan mengenai gaji antara tenaga kerja dan pemberi kerja, setelah dibuktikan pembayaran yang diterima dari pemberi kerja sudah berdasarkan hubungan ketenagakerjaan, maka dianggap sebagai pembayaran yang diterima tenaga kerja karena bekerja.

Pasal 38

Di dalam catatan kehadiran mencatat waktu kehadiran tenaga kerja, dianggap tenaga kerja dalam waktu tersebut melalui persetujuan pemberi kerja sudah melaksanakan pekerjaannya.

Pasal 39

Pengadilan terhadap insiden ketenagakerjaan yang dimohon oleh tenaga kerja, memutuskan pemberi kerja melakukan tindakan atau kelalaian, bisa berdasarkan permohonan dari tenaga kerja, di saat bersamaan memerintah pemberi kerja untuk membayar uang denda yang ditetapkan pengadilan dalam batas waktu tertentu yang sudah ditentukan.

Peraturan Pasal 222 ayat 2 Hukum Ligitasi Perdata, berlaku sewaktu pengadilan menetapkan uang denda pada bagian sebelumnya.

Kondisi bagian pertama, setelah melewati batas waktu yang sudah ditetapkan pengadilan, tenaga kerja tidak boleh memohon pelaksanaan wajib atas hal yang dilakukan atau kelalaian.

Pasal 40

Serikat pekerja dalam cakupan yang ditetapkan dalam anggaran dasar, boleh mengajukan gugatan terhadap pemberi kerja yang merugikan hak dan kepentingan kebanyakan anggotanya.

Ligitasi pada bagian sebelumnya, harus menunjuk pengacara untuk mewakili ligitasi tersebut.

Bagi serikat pekerja yang melanggar hak dan kepentingan anggota dan mengajukan gugatan, pengadilan harus memutuskan untuk menolak gugatannya.

Pencabutan, pembatalan atau penyelesaian ligitasi pada bagian pertama, harus melalui izin pengadilan.

Remunerasi pengacara pada bagian kedua, merupakan bagian dari biaya ligitasi, dan harus membatasi jumlah maksimum, standar pembayaran ditetapkan oleh Yudisial Yuan dengan mengacu pada pendapat dari Departemen Kehakiman dan Federasi Asosiasi Pengacara Nasional ROC.

Empat peraturan di depan, berlaku pada prosedur mediasi insiden bagian pertama.

Pasal 41

Serikat pekerja mengajukan gugatan untuk anggota terpilih berdasarkan Pasal 44-1 ayat 1 dari Hukum Litigasi Perdata, orang yang dipilih dapat menambah gugatan sebelum akhir argumentasi persidangan pertama, dan meminta keputusan untuk terdakwa untuk menentukan apakah ada prasyarat dasar umum untuk permintaan atau hubungan hukum antara orang yang dipilih dan terdakwa.

Mengenai gugatan tambahan pada bagian sebelumnya, pengadilan harus melakukan argumentasi dan keputusan; prosedur litigasi semula bisa diputuskan untuk dihentikan sebelum keputusan dari gugatan tambahan pada bagian sebelumnya dipastikan.

Gugatan tambahan pada bagian pertama, tidak dipungut biaya ajudikasi tambahan. Orang yang dipilih mengajukan gugatan tambahan pada bagian pertama atas insiden yang sama, terbatas hanya satu kali.

Pasal 42

Jika orang yang dipilih mengajukan gugatan tambahan pada bagian pertama pasal sebelumnya, pengadilan harus meminta persetujuan dari orang yang dipilih, atau sewaktu permohonan orang yang dipilih dianggap layak oleh pengadilan, mengumumkan memberitahukan tenaga kerja lain yang memiliki hak dan kepentingan yang sama karena alasan dan fakta yang sama, boleh mengungkapkan hal berikut dalam transkrip dalam jangka waktu tertentu, memohon dalam kasus yang digabungkan:

- I. Pemohon kasus yang digabungkan, terdakwa dan perwakilan hukum.
- II. Nomor kasus insiden yang ingin digabungkan.
- III. Target litigasi dan alasan, fakta, serta bukti.
- IV. Pernyataan hal yang harus diputuskan.

Tenaga kerja lain yang memiliki hak dan kepentingan yang sama, juga boleh memohon pada pengadilan untuk mengumumkan dan memberitahukan berdasarkan peraturan pada bagian sebelumnya.

Orang yang memohon menggabungkan kasus berdasarkan peraturan pada bagian pertama akan dianggap telah dipilih.

Orang yang dipilih dalam waktu 30 hari setelah keputusan gugatan tambahan dipastikan pada bagian pertama pasal sebelumnya, harus menggunakan transkrip untuk mengungkapkan pernyataan mengenai hal-hal yang harus diputuskan yang dimohon oleh semua orang yang dipilih, dan membayar biaya ajudikasi menurut hukum.

Kondisi pada bagian sebelumnya, dianggap orang yang memohon menggabungkan kasus sejak permohonan penggabungan kasus, telah mengajukan gugatan.

Mengenai prosedur permohonan penggabungan kasus, kecuali ditentukan lain dalam undang-undang ini, berlaku peraturan Pasal 44-2 Hukum Litigasi Perdata.

Bila orang yang dipilih semula pada bagian pertama tidak setuju, pengadilan berdasarkan wewenang dapat mengumumkan, memberitahukan tenaga kerja lain dengan hak dan kepentingan yang sama untuk mengajukan gugatan, pengadilan akan memutuskan kasus dengan digabungkan.

Pasal 43

Serikat pekerja terhadap hasil litigasi dalam Pasal 44-1 Hukum Litigasi Perdata dan pasal sebelumnya, setelah dikurangi biaya yang diperlukan dalam litigasi, masing-masing diserahkan kepada tenaga kerja yang dipilih atau dianggap terpilih, tidak boleh memohon pembayaran.

Pasal 44

Bila pengadilan memutuskan pemberi kerja kalah dalam kasus atas permohonan pembayaran tenaga kerja, pengadilan berdasarkan wewenang menyatakan eksekusi sementara.

Kondisi pada bagian sebelumnya, pengadilan di saat bersamaan harus mengumumkan pemberi kerja boleh menyediakan jaminan atau memohon, menyerahkan benda target untuk menghindari eksekusi sementara.

Litigasi yang diajukan serikat pekerja berdasarkan Pasal 44-1 Hukum Litigasi Perdata dan Pasal 42 undang-undang tersebut, berlaku kedua peraturan sebelumnya.

Pasal 45

Tenaga kerja yang tidak puas dengan keputusan Pasal 44-1 Hukum Litigasi Perdata dan Pasal 42 undang-undang tersebut, yang membatalkan pemilihan sebelum berakhirnya masa banding serikat pekerja, menurut hukum dapat mengajukan gugatan sendiri.

Setelah serikat pekerja menerima keputusan, harus segera memberitahukan tenaga kerja mengenai hasil, dan dalam 7 hari harus memberitahukan tenaga kerja secara tertulis tentang maksud akan mengajukan naik banding atau tidak.

Kebanyakan tenaga kerja yang memiliki hak dan kepentingan yang sama, yang tidak diizinkan untuk bergabung dengan serikat pekerja berdasarkan Undang-undang Serikat Pekerja selama mereka bekerja, boleh memilih federasi serikat pekerja yang sama sebagai orang yang dipilih untuk mengajukan gugatan. Namun federasi serikat pekerja yang dipilih, terbatas dalam cakupan tujuan yang ditetapkan dalam anggaran dasarnya, dan tempat pelayanan tenaga kerja, tempat kediaman pemberi kerja, tempat tinggal, lokasi kantor bisnis utama, atau tempat firma utama di dalam area organisasi.

Kebanyakan tenaga kerja yang memiliki hak dan kepentingan yang sama, yang menjadi anggota serikat pekerja yang sama sewaktu mengundurkan diri atau pensiun, boleh memilih serikat pekerja tersebut sebagai orang yang dipilih untuk mengajukan gugatan.

Pasal 44-1 ayat 2, ayat 3 Hukum Ligitasi Perdata, serta peraturan undang-undang tersebut tentang gugatan serikat pekerja berdasarkan Pasal 44-1 ayat 1 Hukum Ligitasi Perdata mengajukan gugatan demi anggota terpilih, berlaku ligitasi pada bagian ketiga, keempat.

Bab 4 Prosedur Preservasi

Pasal 46

Tenaga kerja yang mengajukan permohonan pemutusan atas insiden perselisihan sipil sesuai dengan Hukum Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan dapat mengajukan permohonan ke pengadilan untuk penyitaan sementara, sanksi sementara, atau menetapkan sanksi situasi sementara sebelum diputuskan. Setelah surat keputusan dikirimkan, terhadap permohonan keputusan, tenaga kerja ingin mempertahankan penegakan hukum atau menghindari kerugian yang meluas, sewaktu mengajukan permohonan penyitaan sementara, sanksi sementara atau menetapkan sanksi situasi sementara kepada pengadilan, bila ada salah satu kondisi berikut, berdasarkan keputusan boleh mengganti permohonan dan penjelasan alasan penyitaan sementara, sanksi sementara atau menetapkan sanksi situasi sementara, pengadilan tidak boleh memerintahkan tenaga kerja untuk memberikan jaminan sebelum diberikan sanksi preservasi:

I. Sebelum keputusan disetujui oleh pengadilan.

II. Pemberi kerja mengajukan ligitasi perdata ke pengadilan terhadap insiden yang sama dengan keputusan tersebut.

Kedua kondisi pada bagian sebelumnya, sebelum keputusan insiden berakhir, tidak berlaku peraturan Pasal 529 ayat 1 Hukum Ligitasi Perdata. Keputusan belum melalui persetujuan pengadilan, bila tenaga kerja dalam 30 hari setelah menerima pemberitahuan memohon gugatan terhadap keputusan, tidak berlaku peraturan Pasal 50 ayat 4 Hukum Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan.

Pasal 47

Tenaga kerja meminta pembayaran gaji, kompensasi atau ganti rugi untuk kecelakaan kerja, uang pensiun atau pesangon, kompensasi dan konfirmasi adanya insiden dalam hubungan kerja sesuai dengan Pasal 72 ayat 1 dan ayat 3 Peraturan Asuransi Tenaga Kerja, memohon penyitaan sementara, sanksi sementara atau menetapkan sanksi situasi sementara, jumlah jaminan yang diperintahkan untuk disediakan oleh pengadilan berdasarkan Pasal 526 ayat 2, ayat 3 Hukum Ligitasi Perdata tidak boleh lebih tinggi daripada 1/10 jumlah atau harga target yang dimohon.

Kondisi pada bagian sebelumnya, jika tenaga kerja menjelaskan menyediakan jaminan terdapat kesulitan besar dalam mata pencaharian mereka, pengadilan tidak boleh memerintahkan untuk memberikan jaminan.

Serikat pekerja yang dipilih berdasarkan peraturan Pasal 44-1 Hukum Ligitasi Perdata

atau Pasal 42 undang-undang tersebut, memohon penyitaan sementara, sanksi sementara atau menetapkan sanksi situasi sementara, berlaku peraturan pada kedua bagian sebelumnya.

Pasal 48

Insiden yang dimohon tenaga kerja untuk pembayaran gaji, kompensasi atau ganti rugi untuk kecelakaan kerja, uang pensiun atau pesangon, pengadilan menemukan bila proses litigasi menyebabkan kesulitan besar dalam mata pencaharian mereka, harus menjelaskan supaya pemohon terlebih dahulu memohon sanksi situasi sementara tertentu yang akan dibayarkan.

Pasal 49

Gugatan yang diajukan tenaga kerja memastikan keberadaan hubungan kerja, pengadilan menganggap tenaga kerja ada harapan untuk menang, dan pemberi kerja terus mempekerjakan yang tidak jelas terlihat berada dalam kesulitan besar, berdasarkan permohonan tenaga kerja, boleh terus mempekerjakan dan menetapkan sanksi situasi sementara tertentu untuk membayar gaji.

Bila pengadilan tingkat pertama memutuskan bahwa terdapat hubungan kerja pada bagian sebelumnya, pengadilan tingkat kedua akan mengenakan sanksi pada bagian sebelumnya berdasarkan permohonan tenaga kerja.

Permohonan pada kedua bagian sebelumnya, pengadilan dapat mengenakan sanksi tanpa pemberian jaminan.

Sewaktu pengadilan mencabut sanksi pertama, kedua karena tenaga kerja dipastikan kalah dalam kasus, berdasarkan permohonan pemberi kerja, dalam cakupan pencabutan, di saat bersamaan memerintah tenaga kerja untuk mengembalikan gaji yang diterima, dan berdasarkan permohonan menambahkan bunga mulai dari saat penerimaan. Namun bagi tenaga kerja yang telah menyediakan layanan tenaga kerja berdasarkan sanksi pertama, kedua, tidak termasuk dalam batas ini.

Keputusan perintah pengembalian gaji pada bagian sebelumnya bisa dibantah, pelaksanaan harus dihentikan selama pembantahan.

Pasal 50

Tenaga kerja mengajukan gugatan untuk memastikan pengalihan tidak valid atau kembali ke pekerjaan semula, pengadilan menganggap pemberi kerja, mengalihkan pekerjaan tenaga kerja, ada dugaan melanggar undang-undang ketenagakerjaan, perjanjian kelompok, aturan kerja, resolusi rapat ketenagakerjaan, kontrak kerja, atau kebiasaan kerja, dan pemberi kerja berdasarkan pekerjaan semula sebelum pengalihan bila pemberi kerja terus mempekerjakan tidak jelas terlihat berada dalam kesulitan besar, melalui permohonan tenaga kerja, menetapkan sanksi situasi sementara tertentu berdasarkan pekerjaan semula atau isi pekerjaan yang disetujui kedua pihak untuk terus mempekerjakan.

Bab 5 Ketentuan Tambahan

Pasal 51

Kecuali ada peraturan lainnya, insiden ketenagakerjaan yang terjadi sebelum berlakunya undang-undang ini juga berlaku.

Insiden ketenagakerjaan yang belum berakhir sebelum berlakunya undang-undang ini, berdasarkan perkembangannya diakhiri oleh pengadilan afiliasi berdasarkan prosedur yang ditentukan oleh hukum ini, tidak berlaku peraturan Pasal 16 ayat 2; efektivitas tindakan yang telah dilakukan berdasarkan prosedur hukum tidak akan terpengaruh.

Insiden ketenagakerjaan yang belum berakhir sebelum berlakunya undang-undang ini, berdasarkan peraturan hukum sewaktu afiliasi atau Pasal 6 ayat 1, diatur oleh pengadilan.

Insiden preservasi yang belum berakhir sebelum berlakunya undang-undang ini, diakhiri oleh pengadilan afiliasi berdasarkan prosedur yang ditentukan oleh hukum ini.

Pasal 52

Aturan penerapan undang-undang ini dan aturan pemutusan insiden ketenagakerjaan, ditentukan oleh Yudisial Yuan.

Pasal 53

Tanggal penerapan undang-undang ini, ditentukan oleh Yudisial Yuan.