

กฎหมาย

มาตรฐานแรงงาน (Labor Standards)

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 1 กฎหมายนี้ใช้บังคับเพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับเงื่อนไขในการทำงาน เพื่อคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของคนงาน กระชับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและส่งเสริมการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ กรณีที่มีได้กำหนดไว้ในกฎหมายนี้จะอยู่ภายใต้กฎอื่นที่เกี่ยวข้อง (applicable statutes) ข้อกำหนดและเงื่อนไขในสัญญาใด ๆ ระหว่างนายจ้างกับคนงานจะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้

ข้อ 2 ถ้อยคำในกฎหมายนี้ จะมีนิยามดังต่อไปนี้

1. คนงาน หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งถูกจ้างโดยนายจ้างในการทำงานเพื่อค่าจ้าง
2. นายจ้าง หมายถึง องค์การทางธุรกิจที่จ้างคนงาน ผู้ที่รับผิดชอบในการดำเนินธุรกิจ หรือผู้ซึ่งเป็นเจ้าของธุรกิจที่จัดการเรื่องแรงงาน
3. ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่คนงานได้รับสำหรับการทำงานของคนงาน รวมถึงค่าจ้าง เงินเดือน เงินรางวัล เบี้ยเลี้ยง หรือการจ่ายเงินอื่นใดในตามปกติโดยไม่คำนึงว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ซึ่งอาจคำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายเดือน หรือเป็นชิ้นงาน ไม่ว่าจะจ่ายเป็นเงินสดหรือในรูปแบบใด
4. ค่าจ้างโดยเฉลี่ย หมายถึง จำนวนเงินที่ได้จากการนำค่าจ้างเป็นระยะเวลา 6 เดือน (ก่อนวันที่ของเหตุการณ์ที่กำหนดให้ต้องคำนวณเกิดขึ้น)หารด้วยจำนวนวันในระหว่างนั้น ในกรณีที่ระยะเวลาการทำงานไม่ถึงหกเดือน ถ้อยคำ "ค่าจ้างโดยเฉลี่ย" หมายถึง จำนวนเงินที่ได้จากการนำค่าจ้างของระยะเวลาในการทำงานหารด้วยจำนวนวันของระยะเวลานั้น ในกรณีสำหรับค่าจ้างที่คำนวณเป็นรายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นชิ้นงาน หาก "ค่าจ้างโดยเฉลี่ย" ที่ได้จากสูตรคำนวณข้างต้น น้อยกว่าร้อยละ 60 ของจำนวนเงินที่ได้จากการนำค่าจ้างทั้งหมดในระยะเวลาการทำงานดังกล่าวหารด้วยจำนวนวันที่ทำงาน "ค่าจ้างโดยเฉลี่ย" ในกรณีนี้จะหมายถึงจำนวนเงินร้อยละ 60 นั้น
5. องค์การทางธุรกิจ หมายถึง องค์การใด ๆ ที่มีส่วนร่วมในธุรกิจใด ๆ (หรืออุตสาหกรรม) ที่อยู่ภายใต้กฎหมายนี้ ซึ่งว่าจ้างคนงานให้ทำงาน
6. สัญญาจ้างงาน หมายถึง ความตกลงใด ๆ ที่กำหนดความสัมพันธ์นายจ้าง-ลูกจ้าง

ข้อ 3 กฎหมายนี้จะใช้บังคับต่อธุรกิจ (หรืออุตสาหกรรม) ดังต่อไปนี้

1. เกษตรกรรม ป่าไม้ ประมง และสัตว์บาล
2. การทำเหมืองและการขุดแร่
3. อุตสาหกรรมการผลิต
4. การก่อสร้าง
5. น้ำ ไฟ และแก๊ส
6. การคมนาคม คลังสินค้าและการสื่อสารโทรคมนาคม
7. การสื่อสารมวลชน และ
8. ธุรกิจอื่นใด (หรืออุตสาหกรรม) ที่กำหนดโดยหน่วยงานกลางผู้มีอำนาจ

ในกรณีที่มีการกำหนดตามข้อ 8 ข้างต้น อาจมีการกำหนดสัดส่วนของสถานที่ทำงาน หรือแรงงานในองค์ภาวะทางธุรกิจด้วย

กฎหมายนี้จะใช้สำหรับความสัมพันธ์นายจ้าง-ลูกจ้างในทุกรูปแบบ อย่างไรก็ตาม หลักการนี้อาจไม่นำไปใช้บังคับ หากการใช้บังคับกฎหมายนี้จะก่อให้เกิดภาวะเกินควรอย่างแท้จริงต่อองค์ภาวะทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยมีเหตุจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประเภทของการจัดการ ระบบบริหาร และลักษณะของงานที่เกี่ยวข้อง และหากเป็นกรณีที่เป็นธุรกิจ (หรืออุตสาหกรรม) หรือแรงงานที่ได้รับการกำหนดและประกาศอย่างเปิดเผยโดยหน่วยงานกลางผู้มีอำนาจ

จำนวนรวมของคนงานที่ได้รับการว่าจ้างในองค์ภาวะทางธุรกิจ ที่จะทำให้ประสพภาวะเกินควรอย่างแท้จริงและทำให้ไม่สามารถใช้กฎหมายนี้ได้ จะต้องไม่เกิน 1/5 ของจำนวนรวมของคนงานทั้งหมดที่ได้รับการว่าจ้างในธุรกิจ (หรืออุตสาหกรรม) นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในอนุวรรค 1-7 ของวรรค 1 ของข้อนี้

ข้อ 4 ถ้อยคำ "หน่วยงานผู้มีอำนาจ" ที่อ้างถึงในกฎหมายนี้ ให้หมายถึงกระทรวงแรงงาน (the Council of Labor Affairs of the Executive Yuan) ในระดับส่วนกลาง หรือในระดับการปกครองส่วนท้องถิ่น ในท้องถิ่น และการปกครองเทศบาล (เมือง) ในระดับเทศบาล (เมือง)

ข้อ 5 ห้ามมิให้ใช้กำลัง บังคับขู่เข็ญ กักขัง หรือวิธีอื่นใดที่ผิดกฎหมาย ในการบังคับให้คนงาน ปฏิบัติงาน

ข้อ 6 ห้ามมิให้ผู้ใดแทรกแซงสัญญาจ้างงานของผู้อื่น หรือรับผลประโยชน์ที่ผิดกฎหมายจากสัญญานั้น

ข้อ 7 ให้นายจ้างจัดเตรียมและรักษาบัตรข้อมูลของพนักงาน ซึ่งระบุชื่อ เพศ วันเกิด สถานที่ ต้นทาง ประวัติการศึกษา ที่อยู่ หมายเลขบัตรประจำตัว วันเริ่มการจ้างงาน ค่าจ้าง วันเริ่มการประกันแรงงาน คุณสมบัติที่ดีและที่ผิดพลาด การบาดเจ็บและโรค และข้อเท็จจริงอื่นใดที่สำคัญของพนักงานแต่ละคน

บัตรข้อมูลของพนักงานที่อ้างถึงในวรรคก่อนหน้านี้ จะต้องถูกเก็บรักษาไว้ในแฟ้มโดยนายจ้าง เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 5 ปี หลังจากวันที่ที่สิ้นสุดการจ้างงานผู้นั้น

ข้อ 8 นายจ้างจะต้องให้การระมัดระวังต่อความปลอดภัยและประโยชน์ของพนักงานที่ถูกจ้าง สำหรับอันตรายที่เกิดจากวิชาชีพ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและให้การอำนวยความสะดวกต่อ สวัสดิภาพ ทั้งนี้ ความปลอดภัย สุขอนามัย และสวัสดิภาพทั้งปวงที่เกี่ยวข้อง จะต้องอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับ ของกฎที่เกี่ยวข้อง

หมวด 2

สัญญาจ้างงาน

ข้อ 9 สัญญาจ้างงานจะต้องแบ่งเป็น 2 แบบ ได้แก่ สัญญาที่เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดไม่ได้ และ สัญญาที่เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดได้ (fixed term contract and non-fixed term contract) สัญญาที่มีลักษณะ ทั่วไปเป็นการชั่วคราว ระยะสั้น ช่วงฤดูกาลหรืองานเฉพาะเจาะจง อาจกระทำเป็นสัญญาที่เปลี่ยนแปลง ข้อกำหนดไม่ได้ แต่สัญญาที่เป็นการทำงานต่อเนื่อง ควรทำเป็นสัญญาที่เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดได้

ในกรณีใดกรณีหนึ่งของสถานการณ์ดังต่อไปนี้ จะถือว่าสัญญาจ้างที่เปลี่ยนแปลงข้อกำหนด ไม่ได้นั้นเป็นสัญญาจ้างที่เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดได้เมื่อสัญญาหมดอายุ

1. เมื่อนายจ้างไม่ได้คัดค้านโดยทันที เมื่อพนักงานยังคงทำงานต่อ
2. โดยไม่คำนึงว่าจะมีการจัดทำสัญญาฉบับใหม่ เมื่อรวมสัญญาฉบับเดิมและสัญญา ฉบับใหม่แล้วมีระยะเวลามากกว่า 90 วัน และระยะเวลาระหว่างการสิ้นสุดสัญญาฉบับเดิมและการเริ่มสัญญา ฉบับใหม่ไม่เกินกว่า 30 วัน

วรรคก่อนหน้านี้จะไม่ใช่ในกรณีสัญญาจ้างที่เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดไม่ได้สำหรับงาน เฉพาะเจาะจงหรืองานตามฤดูกาล

ข้อ 10 หากมีการจัดทำสัญญาฉบับใหม่ หรือมีการต่ออายุสัญญาฉบับที่มีอยู่ ภายใน 3 เดือน หลังจากสัญญาจ้างที่เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดไม่ได้นั้นหมดอายุ หรือสัญญาจ้างที่เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดได้นั้น สิ้นสุด

ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานใด ๆ ให้นำระยะเวลาการทำงานที่เกิดขึ้นก่อนการจัดทำหรือต่ออายุสัญญาใหม่มารวมกับระยะเวลาการทำงานของสัญญาใหม่หรือสัญญาที่ต่ออายุ

ข้อ 11 ห้ามมิให้นายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างงาน แม้จะได้แจ้งให้คนงานทราบก่อนล่วงหน้า เว้นแต่กรณีใดดังต่อไปนี้เกิดขึ้น

1. เมื่อธุรกิจของนายจ้างได้ระงับลง หรือมีการโอนกิจการ
2. เมื่อธุรกิจของนายจ้างประสบภาวะขาดทุนในหรือประสบภาวะถดถอย
3. เมื่อเหตุสุดวิสัยเกิดขึ้นจนจำเป็นต้องระงับการดำเนินธุรกิจเป็นระยะเวลามากกว่า 1 เดือน
4. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะการประกอบธุรกิจจนจำเป็นต้องลดกำลังแรงงานและไม่สามารถโยกย้ายลูกจ้างที่ถูกบอกเลิกไปปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เหมาะสมได้
5. คนงานผู้นั้นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่จำเป็นต่อตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเป็นที่น่าพอใจอย่างชัดแจ้ง

ข้อ 12 ในสถานการณ์ใดดังต่อไปนี้ นายจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยมิต้องแจ้งล่วงหน้า

1. เมื่อคนงานให้ข้อเท็จจริงใด ๆ ที่เป็นเท็จ ในระหว่างที่ลงนามสัญญาจ้างงานในลักษณะที่อาจทำให้นายจ้างเข้าใจผิดและข้อเท็จจริงนั้นก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง
2. เมื่อคนงานมีการกระทำที่ใช้ความรุนแรงหรือดูหมิ่นนายจ้าง สมาชิกในครอบครัวของนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้าง หรือเพื่อนร่วมงานอย่างร้ายแรง
3. เมื่อคนงานต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้รับโทษจำคุกเป็นการชั่วคราว โดยไม่ได้รับการรอลงอาญาหรืออนุญาตให้จ่ายค่าปรับแทนโทษจำคุก
4. เมื่อคนงานละเมิดสัญญาจ้างอย่างร้ายแรง หรือละเมิดกฎระเบียบในการทำงานอย่างร้ายแรง
5. เมื่อคนงานทำลายหรือทำให้เครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์หรือทรัพย์สินอื่นใดของนายจ้างเสียหายโดยมีเจตนา หรือเปิดเผยความลับทางธุรกิจหรือข้อมูลของนายจ้างที่เป็นความลับโดยมีเจตนา ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อนายจ้าง
6. หากไม่มีเหตุอันควร เมื่อคนงานไม่มาทำงานเป็นเวลา 3 วันติดต่อกัน หรือเป็นระยะเวลารวม 6 วันต่อ 1 เดือน

ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะบอกเลิกสัญญาจ้างตามอนุวรรค 1 และ 2 อนุวรรค 3 และ 4 ของวรรคก่อนหน้านี้นายจ้างจะต้องดำเนินการบอกเลิกภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้ทราบถึงสถานการณ์นั้น ๆ

ข้อ 13 ห้ามมิให้นายจ้างบอกเลิกสัญญาของคนงานผู้ซึ่งอยู่ระหว่างการลาพักตามข้อ 50 หรือผู้ซึ่งกำลังได้รับการรักษาพยาบาลตามข้อ 59 เว้นแต่นายจ้างจะไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปด้วยเนื่องจากเหตุธรรมชาติ ภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นใด และได้รับความเห็นชอบล่วงหน้าแล้วจากหน่วยงานผู้มีอำนาจ

ข้อ 14 คนงานอาจบอกเลิกสัญญาจ้างงานได้โดยมีต้องแจ้งนายจ้างล่วงหน้า ในกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

1. เมื่อนายจ้างให้ข้อเท็จจริงใด ๆ ที่เป็นเท็จ ในระหว่างที่ลงนามสัญญาจ้างงานในลักษณะที่อาจทำให้คนงานเข้าใจผิดและข้อเท็จจริงนั้นก่อให้เกิดความเสียหายแก่คนงาน
2. เมื่อนายจ้าง สมาชิกในครอบครัวของนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้าง มีการกระทำที่ใช้ความรุนแรงหรือดูหมิ่นคนงานอย่างร้ายแรง
3. เมื่องานที่ระบุในสัญญาจ้างงานน่าจะมีอันตรายต่อสุขภาพของคนงาน และคนงานได้ร้องขอให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้วแต่ไม่เกิดผลอันใด
4. เมื่อนายจ้าง ตัวแทนของนายจ้างหรือเพื่อนร่วมงานติดโรคที่เป็นอันตราย โรคติดต่อ และมีความเป็นไปได้ว่าคนงานอาจติดโรคนั้นด้วย
5. เมื่อนายจ้างล้มเหลวในการจ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้างงาน หรือล้มเหลวในการจ่ายงานที่เพียงพอให้แก่คนงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายชิ้นงาน
6. เมื่อนายจ้างละเมิดสัญญาจ้างหรือละเมิดกฎเกี่ยวกับแรงงานใด ๆ หรือระเบียบบริหารใด ๆ ในลักษณะที่จะส่งผลกระทบต่อสิทธิและผลประโยชน์ของคนงานนั้น ๆ

เมื่อคนงานประสงค์จะบอกเลิกสัญญาจ้างงานตามอนุวรรค 1 หรือ 6 ของวรรคก่อนหน้า นี้ คนงานจะต้องดำเนินการบอกเลิกภายใน 30 วัน นับจากวันที่คนงานได้ราบถึงสถานการณืนั้น ๆ

ในกรณีที่เกิดสถานการณ์ใด ๆ ตามที่ระบุไว้ในอนุวรรค 2 หรือ 4 ของวรรค 1 ของข้อนี้ และนายจ้างได้ปลดตัวแทนในกรณีดังกล่าวแล้วหรือได้จัดให้บุคคลที่เจ็บป่วยจากโรคอันตรายหรือโรคติดต่อนั้น เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลแล้ว คนงานจะไม่สามารถบอกเลิกสัญญาจ้างงานได้

บทบัญญัติของข้อ 17 จะนำมาใช้ โดยอนุโลม ในการบอกเลิกสัญญาจ้างงานตามข้อนี้

ข้อ 15 ในกรณีสัญญาที่เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดไม่ได้ที่ได้จัดทำสำหรับช่วงเวลามากกว่า 3 ปีก่อนที่จะครบกำหนดระยะเวลา 3 ปีของการทำงาน คนงานอาจจะบอกเลิกสัญญาโดยแจ้งนายจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้า 30 วันก่อนที่จะออกจากงาน

ในกรณีที่คนงานบอกเลิกสัญญาที่เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดได้ บทบัญญัติของข้อ 1 ของข้อ 16 ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเวลาในการมีหนังสือแจ้งล่วงหน้าจะถูกนำมาใช้โดยอนุโลม

ข้อ 16 ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างตามข้อ 11 หรือตามบทบัญญัติของข้อ 13 บทบัญญัติที่จะได้กำหนดดังต่อไปนี้ จะกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการมีหนังสือแจ้งล่วงหน้า

1. ในกรณีที่คนงานได้ปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นระยะเวลามากกว่า 3 เดือน แต่น้อยกว่า 1 ปี ต้องมีหนังสือแจ้ง 10 วันล่วงหน้า
2. ในกรณีที่คนงานได้ปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นระยะเวลามากกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี ต้องมีหนังสือแจ้ง 20 วันล่วงหน้า
3. ในกรณีที่คนงานได้ปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นระยะเวลามากกว่า 3 ปี ต้องมีหนังสือแจ้ง 30 วันล่วงหน้า

หลังจากที่ได้รับหนังสือแจ้งล่วงหน้าตามที่ระบุไว้ในวรรคก่อนหน้านี้อแล้ว คนงานอาจขอลางานในระหว่างชั่วโมงงานเพื่อไปหางานใหม่ได้ การลาดังกล่าวจะต้องไม่เกินกว่า 2 วันทำงานต่อสัปดาห์ และจะต้องจ่ายค่าจ้างระหว่างการลานั้น

ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาโดยมิได้มีหนังสือแจ้งล่วงหน้าภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในวรรคแรกของข้อนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างแก่คนงานสำหรับระยะเวลาที่ต้องแจ้งล่วงหน้า

ข้อ 17 เมื่อนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างตามข้อก่อนหน้านี้น นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยแก่คนงานโดยเป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. คนงานที่ทำงานอย่างต่อเนื่องให้แก่องค์กรทางธุรกิจที่นายจ้างเป็นเจ้าของ จะต้องได้รับค่าชดเชยเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ย 1 เดือน สำหรับแต่ละปีที่ได้ทำงาน
2. ในกรณีที่การคำนวณระยะเวลาการทำงานภายใต้วรรคก่อนหน้านี้น หรือในกรณีที่ระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้จ่ายค่าชดเชยตามส่วนของจำนวนเดือนสำหรับการทำงานที่ไม่ถึง 1 ปีเต็ม เศษส่วนใด ๆ ของ 1 เดือนให้ถือเป็น 1 เดือน

ข้อ 18 ในสถานการณ์ใด ๆ ดังต่อไปนี้ ห้ามมิให้คนงานเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มเติมสำหรับระยะเวลาการมีหนังสือแจ้งล่วงหน้าหรือเรียกร้องค่าชดเชยจากนายจ้าง

1. สัญญาจ้างงานได้สิ้นสุดลงตามข้อ 12 หรือ 15
2. คนงานได้ทำงานของตนก่อนที่สัญญาที่เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดไม่ได้จะหมดอายุ

ข้อ 19 ก่อนที่สัญญาจ้างงานจะสิ้นสุด ห้ามมิให้นายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างปฏิเสธคำร้องขอรับหลักฐานข้อมูลการปฏิบัติงานของคนงาน

ข้อ 20 หากได้มีการปรับโครงสร้างองค์กรขององค์กรทางธุรกิจหรือมีการโอนกิจการ เว้นแต่กรณีที่คนงานยังคงได้ปฏิบัติงานอยู่โดยการเจรจากระหว่างนายจ้างเก่ากับนายจ้างใหม่ ให้นายจ้างบอกเลิก

สัญญาจ้างงานแก่คนงานที่เหลืออยู่โดยมีหนังสือแจ้งล่วงหน้าตามที่กำหนดไว้ในข้อ 16 และให้จ่ายค่าชดเชยโดยสอดคล้องกับข้อ 17

หมวด 3

ค่าจ้าง

ข้อ 21 ให้คนงานได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดไว้โดยการเจรจากับนายจ้าง อย่างไรก็ตาม ค่าจ้างนั้นจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐาน (basic wage)

ค่าจ้างพื้นฐานที่ระบุไว้ในวรรคก่อนหน้านี้นี้จะกำหนดโดยคณะกรรมการกำหนดค่าจ้างพื้นฐานของหน่วยงานผู้มีอำนาจหน้าที่ และจะต้องเสนอให้สภาบริหาร (Executive Yuan) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างและกระบวนการในการดำเนินการของคณะกรรมการกำหนดค่าจ้างพื้นฐานจะอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่กำหนดไว้ต่างหากโดยหน่วยงานกลางผู้มีอำนาจหน้าที่

ข้อ 22 ให้จ่ายค่าจ้างเป็นสกุลเงินที่หมุนเวียนตามกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ด้วยประเพณีหรือลักษณะของธุรกิจ อาจจ่ายค่าจ้างบางส่วนในรูปแบบของรายได้อื่นที่มีใช้เงิน (payment in kind) โดยเป็นไปตามสัญญาจ้างงาน หากค่าจ้างบางส่วนได้ชำระในรูปแบบของรายได้อื่นที่มีใช้เงิน มูลค่าของรายได้อื่นที่มีใช้เงินนั้นจะต้องเป็นไปโดยยุติธรรมและสมเหตุสมผลที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของคนงานและสมาชิกในครอบครัวของคนงานได้

ให้จ่ายค่าจ้างจำนวนทั้งหมดแก่คนงานโดยตรง เว้นแต่กฎที่ใช้อยู่ หรือระเบียบบริหาร หรือทั้งนายจ้างและคนงานจะตกลงกันเป็นอย่างอื่น

ข้อ 23 เว้นแต่คู่สัญญาตามสัญญาจ้างงานจะตกลงกันเป็นอย่างอื่น หรือในกรณีที่จ่ายค่าจ้างเป็นการล่วงหน้าเป็นรายเดือน ให้จ่ายค่าจ้างอย่างสม่ำเสมออย่างน้อย 2 ครั้งต่อ 1 เดือน ซึ่งจะใช้กับกรณีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้นงานด้วย

นายจ้างจะต้องเก็บรักษาบัญชีเงินเดือนของคนงานเพื่อบันทึกไว้เป็นหลักฐาน อาทิ ค่าจ้างที่ต้องชำระ รายการการคำนวณค่าจ้าง และจำนวนค่าจ้างทั้งหมด บัญชีเงินเดือนนี้จะต้องเก็บรักษาไว้อย่างน้อย 5 ปี

ข้อ 24 ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่คนงาน ดังต่อไปนี้

1. ในกรณีที่งานล่วงเวลาไม่เกินกว่า 2 ชั่วโมง ให้นายจ้างจ่ายให้แก่คนงานในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งส่วนสามของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงปกติ เพิ่มเติมจากค่าจ้างต่อชั่วโมงปกติ
2. ในกรณีที่งานล่วงเวลามากกว่า 2 ชั่วโมง แต่ระยะเวลาของงานล่วงเวลาทั้งหมดไม่เกินกว่า 4 ชั่วโมง ให้นายจ้างจ่ายให้แก่คนงานในอัตราไม่น้อยกว่าสองส่วนสามของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงปกติ เพิ่มเติมจากค่าจ้างต่อชั่วโมงปกติ
3. ในกรณีที่ได้รับการร้องขอให้ทำงานล่วงเวลาตามวรรค 3 ของข้อ 32 ให้นายจ้างจ่ายให้แก่คนงานเป็น 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงปกติ

ข้อ 25 ในการจ่ายค่าจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างมีเงื่อนไขในการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งเพศ คนงานจะต้องได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่ากันและประสิทธิภาพที่เท่าเทียมกัน

ข้อ 26 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างล่วงหน้าโดยถือว่าเป็นค่าปรับสำหรับการละเมิดสัญญาหรือถือว่าเป็นค่าชดเชย

ข้อ 27 หากไม่มีการจ่ายค่าจ้างตรงตามกำหนดเวลา หน่วยงานผู้มีอำนาจอาจสั่งให้นายจ้างนั้นจ่ายค่าจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนดได้

ข้อ 28 ในกรณีที่นายจ้างเลิกกิจการหรือชำระบัญชีหรือถูกตัดสินให้ล้มละลาย ให้คนงานมีบุริมสิทธิในการได้รับค่าจ้างที่ต้องชำระภายใต้สัญญาจ้างงานและควรได้รับหนี้ค้างชำระดังกล่าวเป็นจำนวนค่าจ้างอย่างน้อย 6 เดือน

ให้นายจ้างสมทบเงินเป็นรายเดือนตามอัตราที่กำหนดเพื่อเป็นเงินประกันแก่คนงานใน "กองทุนหนี้ค้างชำระ" สำหรับชำระหนี้ค้างชำระตามที่ได้ระบุไว้ในวรรคก่อนหน้านี้ เมื่อกองทุนดังกล่าวสมทบกันจนถึงจำนวนใดจำนวนหนึ่งที่ได้กำหนดไว้ ให้ลดอัตราการสมทบดังกล่าวหรือให้หยุดการสมทบกองทุนดังกล่าวอย่างใดอย่างหนึ่ง

อัตราที่ได้ระบุไว้ในวรรคก่อนหน้านี้จะถูกกำหนดโดยหน่วยงานกลางผู้มีอำนาจในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งต่อหนึ่งพันของเงินประกันของคนงานทั้งหมด และจะต้องเสนอต่อสภาบริหารเพื่อขอรับความเห็นชอบ

ในกรณีที่คนงานไม่ได้รับชำระหนี้ค้างชำระหลังจากที่ได้เรียกร้องเงินดังกล่าวจากนายจ้าง ให้หักหนี้ค้างชำระจำนวนดังกล่าวออกจากกองทุนหนี้ค้างชำระ ซึ่งนายจ้างจะต้องชดใช้คืนแก่กองทุนดังกล่าวภายในระยะเวลาที่กำหนด

ให้คณะกรรมการที่จัดตั้งโดยหน่วยงานกลางผู้มีอำนาจเป็นผู้บริหารจัดการกองทุนหนี้ค้างชำระ หน่วยงานคุ้มครองแรงงาน (Labor Insurance Agency) จะเป็นผู้ดำเนินการในประเด็นที่เกี่ยวกับการ

สมทบเงินในกองทุนตามคำร้องขอของหน่วยงานกลางผู้มีอำนาจ จำนวนเงินกองทุนที่กำหนดไว้ในวรรค 2 กระบวนการชำระเงิน กฎในการสมทบและการจัดการ และระเบียบเกี่ยวกับโครงสร้างของคณะกรรมการดังกล่าว จะกำหนดโดยหน่วยงานกลางผู้มีอำนาจ

ข้อ 29 หลังจากที่ได้ปิดบัญชีเมื่อสิ้นปีธุรกิจแล้ว หลังจากที่ได้ชำระภาษี การขาดทุนของปีที่ผ่านมา และหักการจ่ายเงินปันผลและเงินสำรองตามกฎหมายแล้ว ให้องค์ภาวะทางธุรกิจจ่ายเบี่ยเลี้ยงหรือเงินรางวัลนอกเหนือจากงบดุลกำไรสุทธิ หากมี ให้แก่คนงานที่ได้ทำงานในตลอดช่วงปีที่ผ่านมาโดยไม่มีข้อผิดพลาดหรือประพฤติด

หมวด 4

ชั่วโมงทำงาน วันลา วันหยุด

ข้อ 30 ห้ามมิให้คนงานมีชั่วโมงทำงานปกติเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และเกินกว่า 84 ชั่วโมง ต่อสองสัปดาห์

ด้วยความยินยอมของสหภาพแรงงาน หรือด้วยความยินยอมของที่ประชุมการจัดการแรงงานในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในองค์ภาวะธุรกิจนั้น นายจ้างอาจแบ่งชั่วโมงทำงานปกติตามที่ระบุไว้ในวรรคก่อนหน้าของสองวันทำงานใด ๆ ในทุกสองสัปดาห์ ไปผนวกในวันทำงานอื่นได้ โดยมีเงื่อนไขว่า จะต้องไม่ผนวกชั่วโมงทำงานเกินกว่า 2 ชั่วโมงในแต่ละวันทำงานอื่นนั้น อย่างไรก็ตาม จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดจะต้องไม่เกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ด้วยความยินยอมของสหภาพแรงงาน หรือด้วยความยินยอมของที่ประชุมการจัดการแรงงานในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในองค์ภาวะธุรกิจนั้น นายจ้างอาจแบ่งชั่วโมงทำงานปกติตามที่ระบุไว้ในวรรค 1 ในทุก ๆ 8 สัปดาห์ โดยมีเงื่อนไขว่าเวลาทำงานปกติจะต้องไม่เกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดจะต้องไม่เกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ให้ใช้วรรค 2 และวรรค 3 ได้เฉพาะกับธุรกิจ (หรืออุตสาหกรรม) ที่กำหนดโดยหน่วยงานกลางผู้มีอำนาจเท่านั้น

ให้นายจ้างจัดเตรียมและรักษาสมุดลงชื่อมาทำงานหรือบัตรเวลาเข้าทำงานเพื่อบันทึกหลักฐานการทำงานของคนงานเป็นรายวัน ให้เก็บรักษาสมุดและบัตรดังกล่าวไว้อย่างน้อย 1 ปี

ข้อ 31 สำหรับธุรกิจ (หรืออุตสาหกรรม) ที่หน่วยงานกลางผู้มีอำนาจกำหนด ด้วยความยินยอมของสหภาพแรงงาน หรือด้วยความยินยอมของที่ประชุมการจัดการแรงงานในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในองค์ภาวะธุรกิจนั้น นายจ้างอาจเปลี่ยนแปลงชั่วโมงทำงานปกติได้ภายใต้หลักการดังต่อไปนี้

1. ชั่วโมงทำงานที่แบ่งไปผนวกในวันทำงานอื่นใน 4 สัปดาห์ จะต้องไม่เกิน 2 ชั่วโมงต่อวัน โดยไม่ต้องขึ้นอยู่กับข้อจำกัดตามที่ระบุไว้ในวรรค 2 ถึง 4 ของข้อก่อนหน้านี้
2. ในกรณีที่วันทำงานปกติมี 10 ชั่วโมงต่อวัน งานล่วงเวลาจะต้องไม่เกินกว่า 2 ชั่วโมงต่อวันนั้น ๆ
3. ทุก 2 สัปดาห์ จะต้องมียุทธคยอย่างน้อย 2 วัน โดยไม่ต้องขึ้นอยู่กับข้อจำกัดตามที่ระบุไว้ในข้อ 36
4. คนงานหญิง เว้นแต่คนงานที่เป็นหญิงมีครรภ์หรืออยู่ระหว่างเลี้ยงดูบุตร จะไม่อยู่ภายใต้ข้อจำกัดตามที่ระบุไว้ในวรรค 1 ของข้อ 49 อย่างไรก็ตาม ให้นายจ้างจัดให้มีการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมและการอำนวยความสะดวกในด้านสุขภาพ

ธุรกิจ (หรืออุตสาหกรรม) ที่อยู่ใต้บังคับของข้อ 3 ซึ่งได้มีการปรับปรุงและใช้บังคับก่อนวันที่ 27 ธันวาคม ค.ศ. 1996 เว้นแต่ด้านเกษตรกรรม ป่าไม้ ประมง และธุรกิจด้านทุ่งเลี้ยงสัตว์ ตามที่ระบุไว้ในอนุวรรค 1 ของวรรค 1 จะไม่อยู่ภายใต้บังคับของวรรคก่อนหน้านี้

ข้อ 31 ชั่วโมงทำงานของคนงานซึ่งทำงานในเมืองหรืออูโมงค์ ให้เริ่มนับจากเวลาที่เข้าสู่เมืองหรืออูโมงค์นั้นและหยุดลงเมื่อออกจากเมืองหรืออูโมงค์นั้น

ข้อ 32 หากนายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานนอกเหนือจากชั่วโมงทำงานปกติ ด้วยความยินยอมของสหภาพแรงงาน หรือด้วยความยินยอมของที่ประชุมการจัดการแรงงานในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในองค์ภาวะธุรกิจนั้น นายจ้างอาจขยายชั่วโมงทำงานได้

การขยายชั่วโมงทำงานที่ระบุในวรรคก่อนหน้านี้ เมื่อนำมารวมกับชั่วโมงทำงานปกติแล้ว จะต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน ระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาทั้งหมดจะต้องไม่เกิน 46 ชั่วโมงต่อเดือน

ในกรณีที่เกิดเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด ซึ่งเป็นเหตุให้นายจ้างจำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำงานนอกเหนือจากชั่วโมงทำงานปกติ นายจ้างอาจขยายเวลาทำงานได้ อย่างไรก็ตาม ให้นายจ้างแจ้งให้สหภาพแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง หลังจากที่ได้เริ่มการทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน ให้นายจ้างรายงานต่อหน่วยงานผู้มีอำนาจในท้องถิ่นเพื่อบันทึกไว้เป็นหลักฐาน โดยหลังจากที่ได้ทำงานล่วงเวลาแล้ว ให้นายจ้างให้คนงานได้มีเวลาพักที่เหมาะสม

เว้นแต่เป็นไปเพื่อการควบคุมดูแลหรือในสถานการณ์ใด ๆ ที่ได้ระบุไว้ในวรรคก่อนหน้านี้ ห้ามมิให้มีการขยายชั่วโมงทำงานของคนงานในเมืองหรือในอูโมงค์

ข้อ 33 ในกรณีที่สภาวะความเป็นอยู่โดยทั่วไปหรือมีเหตุพิเศษอื่นใดที่จำเป็นต้องมีการปรับ ชั่วโมงทำงานปกติและชั่วโมงทำงานล่วงเวลาสำหรับธุรกิจ (หรืออุตสาหกรรม) ภายใต้ข้อ 3 ที่มีใช้อุตสาหกรรมการผลิตและการทำเหมืองในลักษณะที่กำหนดไว้ในข้อ 30 และ 32 ให้หน่วยงานผู้มีอำนาจในท้องถิ่นอนุญาตให้มีการปรับชั่วโมงเวลาได้ หากจำเป็น หลังจากที่ได้หารือหน่วยงานผู้มีอำนาจเหนือธุรกิจนั้น (หรืออุตสาหกรรม) และ สหภาพแรงงานแล้ว

ข้อ 34 ในกรณีที่มีการใช้ระบบสับเปลี่ยนกะระหว่างช่วงกลางวันกับช่วงกลางคืน ให้คนงาน ตามกะเช่นว่าสับเปลี่ยนเป็นรายสัปดาห์เว้นแต่คนงานจะให้ความยินยอมเป็นอย่างอื่น

ให้คนงานที่ได้สับเปลี่ยนกะโดยเป็นไปตามวรรคก่อนหน้านี้มีวันลาที่เหมาะสม

ข้อ 35 ให้คนงานได้รับอนุญาตให้มีเวลาพักอย่างน้อย 30 นาที หลังจากที่ได้ทำงานมาแล้ว 4 ชั่วโมงติดต่อกัน อย่างไรก็ตาม โดยมีเงื่อนไขว่าในกรณีที่มีการใช้ระบบสับเปลี่ยนกะหรือหรืองานนั้นมีลักษณะที่ ต้องทำต่อเนื่องหรือเป็นการเร่งด่วน นายจ้างอาจจัดสรรเวลาพักเช่นว่านั้นใหม่ให้อยู่ภายในชั่วโมงทำงานอื่น

ข้อ 36 ให้คนงานมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วัน ในทุก 7 วัน

ข้อ 37 ให้คนงานได้หยุดในทุกวันหยุดตามประเพณี วันแรงงาน และวันอื่นที่ได้กำหนดโดย หน่วยงานกลางผู้มีอำนาจ

ข้อ 38 ในกรณีที่คนงานทำงานต่อเนื่องให้นายจ้างหรือองค์การภาวะทางธุรกิจเดียวกันเป็น ระยะเวลาหนึ่ง ให้คนงานมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. 7 วัน ในกรณีที่ทำงานมาแล้วมากกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี
2. 10 วัน ในกรณีที่ทำงานมาแล้วมากกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 5 ปี
3. 14 วัน ในกรณีที่ทำงานมาแล้วมากกว่า 5 ปี แต่น้อยกว่า 10 ปี
4. ให้ได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่ม 1 วัน สำหรับทุก ๆ ปี ที่ได้ทำงานมาแล้ว

มากกว่า 10 ปี แต่สูงสุดต้องไม่เกิน 30 วัน

ข้อ 39 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่คนงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ภายใต้ข้อ 36 วันหยุดตาม ประเพณีภายใต้ข้อ 37 และวันหยุดพักผ่อนประจำปีภายใต้ข้อ 38 ในกรณีที่นายจ้างได้รับความยินยอมจาก คนงานที่จะทำงานในวันหยุดตามประเพณี ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่คนงานเป็น 2 เท่าของอัตราปกติสำหรับ งานนั้น โดยหากได้รับความยินยอมจากคนงานหรือสหภาพแรงงานแล้ว ให้นำหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาใช้ในกรณีที่ คนงานต้องทำงานเพราะมีเงื่อนไขเป็นการเร่งด่วนหรือเป็นเงื่อนไขตามฤดูกาลด้วยเช่นกัน

ข้อ 40 ในกรณีที่เกิดเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดที่จำเป็นต้องมีการทำงาน ต่อเนื่อง นายจ้างอาจขอให้คนงานยกเลิกวันลาทั้งหมดที่ระบุไว้ในข้อ 36 ถึง 38 ได้ อย่างไรก็ตาม โดยมีเงื่อนไขว่า

ให้คนงานเช่นว่าได้รับค่าจ้างเป็น 2 เท่าของอัตราปกติสำหรับงานนั้นในระหว่างที่ยกเลิกวันลา และให้คนงานได้รับวันลาเพื่อชดเชยกับวันที่ต้องยกเลิกวันลานั้น

สำหรับการยกเลิกวันลาที่ระบุไว้ในวรรคก่อนหน้านี้ ให้นายจ้างมีรายงานระบุถึงรายละเอียดและเหตุผลให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจเพื่อให้ความเห็นชอบและให้บันทึกเป็นหลักฐานไว้สำหรับการยกเลิกวันลานั้น ภายใน 24 ชั่วโมงหลังจากที่การยกเลิกวันลาเสร็จสิ้นแล้ว

ข้อ 41 หากเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความจำเป็น อาจยกเลิกวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามข้อ 38 ของคนงานในกิจการสาธารณูปโภค ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นสองเท่าสำหรับอัตราปกติ

ข้อ 42 ห้ามมิให้นายจ้างบังคับให้คนงานต้องรับงานที่อยู่นอกเหนือจากชั่วโมงทำงานปกติหากคนงานไม่สามารถกระทำได้นี้เนื่องจากสุขภาพที่ย่ำแย่หรือมีเหตุผลอื่นอันสมควร

ข้อ 43 คนงานอาจใช้เวลาเพื่อลาไปร่วมงานแต่งงาน งานศพ เจ็บป่วย หรือเหตุผลอื่นอันสมควร ระยะเวลาของการลาและอัตราค่าจ้างสำหรับการทำงานที่นอกเหนือจากการลาจะถูกกำหนดโดยหน่วยงานกลางผู้มีอำนาจ

หมวด 5

แรงงานเด็กและแรงงานหญิง

ข้อ 44 ให้ถือว่าคนงานที่อายุเกินกว่า 15 ปี แต่ต่ำกว่า 16 ปี เป็นคนงานเด็ก

ห้ามมิให้อนุญาตให้คนงานเด็กทำงานหนักและอันตราย

ข้อ 45 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างคนงานที่อายุต่ำกว่า 15 ปี เว้นแต่คนงานนั้นสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นแล้ว (junior high school) หรือหน่วยงานผู้มีอำนาจได้วินิจฉัยแล้วว่าลักษณะและสภาพของงานนั้นจะไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพทางกายและใจของคนงาน

ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองคนงานเด็กมาใช้กับลูกจ้างที่ได้ระบุไว้ในวรรคก่อนหน้านี้โดยอนุโลม

ข้อ 46 ให้นายจ้างของคนงานที่อายุต่ำกว่า 16 ปี เก็บรักษาหนังสือแสดงความยินยอมจากผู้ปกครองตามกฎหมายและหนังสือรับรองอายุของคนงานไว้

ข้อ 47 ห้ามมิให้คนงานเด็กทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ห้ามมิให้อนุญาตให้คนงานเด็กทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์

ข้อ 48 ห้ามมิให้อนุญาตให้คนงานเด็กทำงานในระหว่างเวลา 20.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ของเช้าวันถัดไป

ข้อ 49 ห้ามมิให้นายจ้างให้คนงานหญิงทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ของเช้าวันถัดไป อย่างไรก็ตาม ไม่จำเป็นต้องนำข้อห้ามข้างต้นมาใช้ หากได้รับความยินยอมจากสหภาพแรงงาน หรือในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน ได้รับความยินยอมจากที่ประชุมการจัดการแรงงาน และได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขทุกข้อของอนุวรรคดังต่อไปนี้

1. มีการอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่จำเป็น
2. หากไม่มีการขนส่งสาธารณะ ได้มีการจัดหายนพาหนะหรือที่พักให้แก่คนงานหญิง

สำหรับการอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัยและสุขภาพตามที่ระบุไว้ในอนุวรรค 1 ของวรรคก่อนหน้านี้ มาตรฐานจะถูกกำหนดโดยหน่วยงานกลางผู้มีอำนาจ อย่างไรก็ตาม หากมีการอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่กำหนดไว้ในความตกลงระหว่างนายจ้างกับคนงานหญิงมีลักษณะที่ดีกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ ให้ใช้ตามความตกลงดังกล่าว

ในกรณีที่คนงานหญิงไม่สามารถทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ของเช้าวันถัดไป เนื่องจากสุขภาพหรือเหตุผลอื่นที่สมควร ห้ามมิให้นายจ้างบังคับให้คนงานหญิงต้องทำงาน

ในกรณีที่เกิดเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด ซึ่งเป็นเหตุให้นายจ้างจำเป็นต้องให้คนงานหญิงทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ของเช้าวันถัดไป ไม่ต้องนำข้อจำกัดในวรรค 1 มาใช้

ห้ามมิให้นำบทบัญญัติของวรรค 1 และวรรคก่อนหน้านี้นี้มาใช้ต่อคนงานหญิงที่ตั้งครรภ์ หรืออยู่ระหว่างการเลี้ยงดูบุตร

ข้อ 50 ให้คนงานหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ก่อนและหลังการคลอดบุตรเป็นระยะเวลา รวมกัน 8 สัปดาห์ สำหรับกรณีที่มีการแท้งบุตรหลังจากสามเดือนแรกของการตั้งครรภ์ ให้อนุญาตให้คนงานหญิงหยุดงานและลาเพื่อคลอดบุตรเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์

หากได้จ้างคนงานหญิงที่ระบุในวรรคก่อนหน้านี้เป็นระยะเวลามากกว่า 6 เดือน ให้คนงานหญิงนั้นได้รับค่าจ้างตามปกติระหว่างที่ลาเพื่อคลอดบุตร หากการทำงานดังกล่าวมีระยเวลาน้อยกว่า 6 เดือน ให้คนงานหญิงได้รับค่าจ้างกึ่งหนึ่งของค่าจ้างตามปกติ

ข้อ 51 คนงานหญิงอาจยื่นขอให้ได้โยกย้ายไปทำงานที่ไม่ต้องใช้กำลังมากในระหว่างการตั้งครรภ์ ห้ามมิให้นายจ้างปฏิเสธการขอโยกย้ายนั้น หรือลดค่าจ้างของคนงานหญิง

ข้อ 52 ในกรณีที่คนงานหญิงมีความจำเป็นต้องให้หมบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 1 ปี ให้นายจ้าง อนุญาตให้สามารถกระทำได้ 2 ครั้งต่อวัน ครั้งละ 30 นาที นอกเหนือไปจากเวลาพักที่ได้กำหนดไว้ในข้อ 35 เวลาการให้หมบุตรที่ระบุไว้ในวรรคก่อนหน้านี้ให้ถือว่าเป็นเวลาทำงาน

หมวด 6

เกษียณอายุ

ข้อ 53 คนงานอาจยื่นเรื่องขอเกษียณอายุโดยสมัครใจได้ภายใต้เงื่อนไขใด ๆ ดังต่อไปนี้

1. เมื่อคนงานมีอายุครบ 55 ปี และได้ทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 15 ปี
2. เมื่อคนงานได้ทำงานมาแล้วมากกว่า 25 ปี
3. เมื่อคนงานมีอายุครบ 60 ปี และได้ทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 10 ปี

ข้อ 54 ห้ามมิให้นายจ้างบังคับให้คนงานเกษียณอายุ เว้นแต่มีกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

เกิดขึ้น

1. เมื่อคนงานมีอายุครบ 65 ปี
2. เมื่อคนงานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้เนื่องจากเหตุแห่งความพิการทาง

สติปัญญาหรือความพิการทางร่างกาย

องค์การทางธุรกิจอาจร้องขอต่อหน่วยงานกลางผู้มีอำนาจให้ปรับลดอายุที่กำหนดไว้ในอนุวรรค 1 ของวรรคก่อนหน้านี้ หากงานเฉพาะใด ๆ จะส่งผลให้เกิดความเสี่ยง มีความจำเป็นต้องใช้พลังกำลังร่างกายที่แข็งแรง หรือลักษณะอื่นใดที่เป็นพิเศษ อย่างไรก็ตาม ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าอายุที่ปรับลดลงนั้นจะต้องไม่ต่ำกว่า 55 ปี

ข้อ 55 ให้จ่ายเงินบำนาญแก่คนงานตามข้อกำหนดดังต่อไปนี้

1. ให้จ่ายเงินบำนาญก้อนใหญ่เท่ากับสองหน่วยสำหรับแต่ละปีของการทำงาน โดยมีเงื่อนไขว่าแต่ละปีของการทำงานที่เกิน 15 ปี ให้ได้รับสิทธิการจ่าย 1 หน่วยเป็นฐาน แต่อย่างมากที่สุดคือ 45 หน่วย เศษของปีที่เท่ากับหรือมากกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปีของการทำงาน แต่เศษของปีที่น้อยกว่า 6 เดือน ให้นับเป็นครึ่งปีของการทำงาน

2. ให้จ่ายเงินเพิ่มร้อยละ 20 ตามที่กำหนดไว้ในอนุวรรค 2 ก่อนหน้านี้แก่คนงานผู้ซึ่งการเกษียณอายุเป็นไปตามอนุวรรค 2 วรรค 1 ของข้อ 54 และผู้ซึ่งความพิการทางสติปัญญาหรือความพิการทางร่างกายเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน

หน่วยในการจ่ายผลประโยชน์จากการเกษียณอายุตามที่ระบุไว้ในอนุวรรค 1 ของวรรคก่อนหน้านี้ เป็นมาตรการขั้นมาตรฐานที่แสดงถึงค่าจ้างโดยเฉลี่ยซึ่งคนงานผู้หนึ่งได้รับในขณะที่คำขอเกษียณอายุของคนงานผู้นั้นได้รับความเห็นชอบ

หากนายจ้างไม่สามารถจ่ายเงินบำเหน็จตามที่กำหนดไว้ในวรรค 1 ของข้อนี้ นายจ้างอาจขอความเห็นชอบจากหน่วยงานกลางผู้มีอำนาจเพื่อให้จ่ายผลประโยชน์เหล่านั้นเป็นงวดได้ ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์การเกษียณอายุขององค์การใดมีผลใช้บังคับก่อนกฎหมายนี้จะมีผลใช้บังคับ ให้ใช้หลักเกณฑ์นั้นเป็นเกณฑ์

ข้อ 56 ให้นายจ้างจัดสรรเงินเป็นจำนวนที่แน่นอนในแต่ละเดือน และฝากเงินเหล่านั้นไว้ในบัญชีพิเศษเพื่อเป็นกองทุนสำหรับผลประโยชน์จากการเกษียณอายุของคนงาน ห้ามมิให้ใช้กองทุนนี้ในการโอนสิทธิอายุตัดทรัพย์ หักกลบหนี้ จำนำ หรือค้ำประกัน ให้หน่วยงานกลางผู้มีอำนาจเป็นผู้กำหนดในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับอัตราที่เหมาะสม กระบวนการและการบริหารจัดการ ซึ่งจะต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาบริหาร

กองทุนที่ส่งมอบไว้สำหรับผลประโยชน์จากการเกษียณอายุที่ได้รับการจัดสรรและฝากไว้โดยนายจ้างในแต่ละเดือน ที่ได้ระบุไว้ในวรรคก่อนหน้านี้ จะนำไปรวมไว้เป็นกองทุนเกษียณอายุแรงงาน (Labor Retirement Fund) กองทุนนี้จะบริหารจัดการโดยคณะกรรมการกำกับดูแลกองทุนเกษียณอายุแรงงาน (Supervisory Committee of Labor Retirement Fund) การประชุมโครงสร้างและประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนดังกล่าวจะถูกกำหนดโดยหน่วยงานกลางผู้มีอำนาจ

รายได้และรายจ่าย การเก็บรักษาและการใช้กองทุนที่ได้ระบุไว้ในวรรคก่อนหน้านี้จะได้รับการจัดการโดยสถาบันทางการเงินที่หน่วยงานกลางผู้มีอำนาจและกระทรวงการคลังมอบหมายร่วมกัน

ห้ามมิให้ผลกำไรขั้นต่ำ ต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝาก 2 ปี ของสถาบันธนาคารท้องถิ่น การขาดทุนใด ๆ ที่ได้รับจะได้รับการชดเชยโดยการคลังแห่งชาติ (the National Treasury) ให้หน่วยงานกลางผู้มีอำนาจเป็นผู้กำหนดมาตรการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นรายได้และรายจ่าย การเก็บรักษาและการใช้กองทุน ซึ่งจะต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาบริหาร

ให้กองทุนการเกษียณอายุของคนงานที่ได้รับการจัดสรรและฝากไว้โดยนายจ้าง อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการกำกับดูแลข้างต้น ซึ่งจะประกอบด้วยกลุ่มคนงานและกลุ่มนายจ้าง ให้มีผู้แทนคนงานไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของคณะกรรมการดังกล่าว ให้หน่วยงานกลางผู้มีอำนาจเป็นผู้กำหนดกฎระเบียบองค์การของคณะกรรมการดังกล่าว

ข้อ 57 ให้จำนวนปีของการทำงานของคนงานคือจำนวนปีของการจ้างงานในองค์การใดก็ตาม เดียวกัน ในการนับจำนวนปีของการทำงานของคนงานผู้ซึ่งย้ายจากองค์การอื่นที่เจ้าของเป็นนายจ้าง คนเดียวกัน และในการนับจำนวนปีทำงานสะสมของนายจ้างคนใหม่บนพื้นฐานของการทำงานต่อเนื่องภายใต้

ข้อ 20 ของกฎหมายนี้ให้นำปีของการทำงานในองคภาวະรัฐกิจที่ต่างกันมารวมกันเพื่อวัตถุประสงค์ในการคำนวณ

ข้อ 58 ให้สิทธิของคณงานในการเรียกร้องผลประโยชน์จากการเกษียณอายุสิ้นสุดลง เมื่อมิได้มีการใช้สิทธิภายใน 5 ปี นับจากเดือนหลังจากวันที่การเกษียณอายุมีผลใช้บังคับ

หมวด 7

ค่าชดเชยสำหรับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

ข้อ 59 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่คณงานผู้เสียชีวิต ได้รับบาดเจ็บ กลายเป็นคนไร้ความสามารถ หรือเจ็บป่วยเนื่องจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานดังจะได้ระบุดังต่อไปนี้ โดยมีเงื่อนไขว่า หากในอุบัติเหตุเดียวกันนี้ นายจ้างได้จ่ายค่าชดเชยให้แก่คณงานนั้นแล้วตามบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labor Insurance Act) หรือกฎอื่นที่ใช้ได้และระเบียบบริหาร ให้นายจ้างหักส่วนที่ได้จ่ายไปแล้วออกจากจำนวนที่ต้องจ่ายให้แก่คณงาน

1. ในกรณีคณงานได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากโรคใด ๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ให้นายจ้างชดเชยค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ที่จำเป็นให้แก่คณงาน ประเภทของโรคที่เกี่ยวข้องที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานและขอบเขตการรักษาพยาบาลจะถูกกำหนดโดยบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

2. ในกรณีที่คณงานซึ่งอยู่ระหว่างการรักษาพยาบาลไม่สามารถทำงานได้ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยตามค่าจ้างที่คณงานได้รับอยู่ก่อนแล้ว นายจ้างจะได้รับการปลดจากภาระการจ่ายค่าชดเชยดังกล่าว โดยการจ่ายเงินก้อนให้แก่คณงานเป็นจำนวนเท่ากับ 40 เดือน ของค่าจ้างโดยเฉลี่ย หากคณงานไม่สามารถฟื้นจากการเจ็บป่วยหลังจากรักษาพยาบาลได้ 2 ปี และได้รับการยืนยันโดยโรงพยาบาลที่กำหนดไว้ว่าไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานที่เคยปฏิบัติได้ และเนื่องจากเหตุนี้ สอดคล้องกับเงื่อนไขของการไร้ความสามารถตามอนุวรรค 3 หลังจากนี้

3. ในกรณีที่หลังจากการรักษาพยาบาลสิ้นสุดลงแล้ว โรงพยาบาลที่กำหนดไว้ได้วินิจฉัย เป็นที่แน่นอนว่า คณงานนั้นเป็นผู้ไร้ความสามารถตลอดไป ให้นายจ้างจ่ายเงินก้อนใหญ่ให้แก่คณงานเป็นค่าชดเชยการไร้ความสามารถให้แก่คณงานโดยสอดคล้องกับค่าจ้างโดยเฉลี่ยของคณงานและระดับของการไร้ความสามารถ อัตราค่าชดเชยการไร้ความสามารถจะถูกกำหนดโดยบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

4. ในกรณีที่คณงานเสียชีวิตจากอุบัติเหตุหรือโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยค่าทำศพเป็นจำนวนเท่ากับ 5 เดือนของค่าจ้างโดยเฉลี่ย และเงินก้อนใหญ่เป็นค่าชดเชย

ทายาทเป็นจำนวนเท่ากับ 40 เดือนของค่าจ้างโดยเฉลี่ยให้แก่ทายาทของคณงานนั้น ให้จ่ายค่าชดเชยทายาทให้แก่ทายาทตามลำดับดังต่อไปนี้

เอ. คู่สมรสและบุตร

บี. บิดามารดา

ซี. ปู่ ย่า ตา ยาย

ดี. หลาน และ

อี. พี่น้อง

ข้อ 60 ค่าชดเชยที่จ่ายโดยนายจ้างตามข้อก่อนหน้านี้อาจถูกหักออกจากการชำระค่าชดเชยสำหรับความเสียหายที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุดังกล่าว

ข้อ 61 ห้ามมิให้มีกฎว่าด้วยการจำกัดการเรียกร้องสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยที่กำหนดไว้ในข้อ 59 ภายในระยะเวลา 2 ปี นับจากวันที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยนั้น สิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยจะต้องไม่ถูกกระทบโดยการให้บริการชดเชย (severance of service) ของคณงานนั้น และจะไม่ถูกใช้ในการถ่ายโอน आयัตทรัพย์ หักกลบลดหนี้ โอนสิทธิ จำนำ หรือค้ำประกัน

ข้อ 62 เจ้าขององค์ภาวะทางธุรกิจผู้ซึ่งทำสัญญาจ้างงานกับผู้รับเหมาช่วง ผู้ซึ่งได้ทำสัญญาช่วงต่อไปอีกนั้น ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง และผู้รับเหมาช่วงรายสุดท้ายจะต้องรับผิดชอบร่วมกันและแทนกันในการชำระค่าชดเชยที่กำหนดไว้ในหมวดนี้สำหรับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานซึ่งได้ปฏิบัติโดยคณงานที่จ้างโดยผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วง

ในกรณีที่องค์ภาวะทางธุรกิจหรือผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วงได้ชำระค่าชดเชยสำหรับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานตามบทบัญญัติของวรรคก่อนหน้านี้นี้ ผู้ที่ได้ชำระอาจไต่เบี่ยให้ผู้รับเหมาช่วงรายสุดท้ายชำระเงินคืนได้ตามสัดส่วนที่ต้องรับผิดชอบ

ข้อ 63 ในกรณีที่สถานที่ทำงานของผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงตั้งอยู่ในภายในบริเวณสถานที่ทำงานขององค์ภาวะทางธุรกิจแต่เดิมนั้น หรือถูกจัดให้โดยองค์ภาวะทางธุรกิจเดียวกันนั้น ให้้องค์ภาวะทางธุรกิจแต่เดิมาดังกล่าวควบคุมผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงให้จัดหาให้แก่คณงานตามเงื่อนไขการจ้างงานตามที่กำหนดไว้ในกฎและระเบียบบริหารที่เกี่ยวข้อง

ให้้องค์ภาวะทางธุรกิจรับผิดชอบร่วมกันและแทนกันกับผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงในการชำระค่าชดเชยสำหรับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานของคณงานที่จ้างโดยผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วง สำหรับการละเมิดบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพแรงงาน (Labor Safety and Healthy Act) เกี่ยวกับพันธกรณีซึ่งผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงจะต้องปฏิบัติ

หมวด 8 การฝึกงาน

ข้อ 64 ห้ามมิให้นายจ้างอนุญาตให้มีการฝึกงานแก่ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 15 ปี เว้นแต่ว่าผู้ฝึกงานนั้นสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นแล้ว (junior high school)

เพื่อวัตถุประสงค์แห่งกฎหมายนี้ นิยามของผู้ฝึกงานนั้นให้หมายถึงบุคคลผู้ที่ประสงค์จะเรียนรู้ทักษะทางด้านเทคนิคในประเภทงานที่ได้กำหนดไว้โดยหน่วยงานผู้มีอำนาจเกี่ยวกับการฝึกงาน และผู้ที่ได้รับการฝึกโดยนายจ้างโดยเป็นไปตามบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องของหมวดนี้

ให้นำบทบัญญัติของหมวดนี้มาใช้โดยอนุโลม เพื่อปมเพาะคนงานและนักศึกษาฝึกงานขององคภาวะทางธุรกิจนั้น นักเรียนที่อยู่ในโครงการความร่วมมือทางการศึกษา-ธุรกิจใด ๆ และบุคคลอื่นที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกับผู้ฝึกงาน

ข้อ 65 ในการรับผู้ฝึกงานให้นายจ้างลงนามสัญญาฝึกงานเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นสามฉบับสำหรับผู้ฝึกงานแต่ละคน โดยระบุหัวข้อการฝึก ระยะเวลาการฝึก การจัดการด้านที่พักอาศัยและอาหาร เบี้ยเลี้ยงหัวข้อการสอนที่เกี่ยวข้อง การคุ้มครองแรงงาน ประกาศนียบัตรเมื่อฝึกงานเสร็จสิ้นแล้ว วันที่สัญญาจะมีผลใช้บังคับ เงื่อนไขในการบอกเลิกสัญญา และบทอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับสิทธิและพันธกรณีของภาคีสัญญาทั้งสองฝ่ายเป็นการเฉพาะด้วย ภาคีสัญญาแต่ละฝ่ายจะต้องเก็บรักษาสัญญาไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ สำหรับอีกฉบับหนึ่งให้จัดส่งให้แก่หน่วยงานผู้มีอำนาจเพื่อเป็นบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

หากมิได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองตามกฎหมายของผู้ฝึกงานเป็นการล่วงหน้า ห้ามมิให้อนุญาตให้ผู้ฝึกงานที่ระบุไว้ในวรรคก่อนหน้านี้นี้ลงนามในสัญญาฝึกงานหากผู้ฝึกงานนั้นเป็นผู้เยาว์

ข้อ 66 ห้ามมิให้อนุญาตให้นายจ้างเก็บค่าธรรมเนียมการฝึกงานจากผู้ฝึกงาน

ข้อ 67 นายจ้างอาจให้ผู้ฝึกงานปฏิบัติงานต่อหลังจากระยะเวลาการฝึกงานได้สิ้นสุดลงแล้ว โดยให้ชำระค่าจ้างแก่ผู้ฝึกงานในอัตราเดียวกันกับคนงานอื่นที่ปฏิบัติงานเดียวกัน ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อนั้น หากได้กำหนดไว้ในสัญญาการฝึกงาน จะต้องไม่เกินกว่าระยะเวลาการฝึกงาน

ข้อ 68 จำนวนของผู้ฝึกงานจะต้องไม่เกินกว่าหนึ่งส่วนสี่ของจำนวนคนงานทั้งหมด ให้ถือว่าจำนวนของคนงานเท่ากับสี่เพื่อประโยชน์แห่งการคิดคำนวณ แม้ว่าจำนวนคนงานจะน้อยกว่าสี่ก็ตาม

ข้อ 69 ให้นำบทบัญญัติของหมวด 4 เกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน วันลา และวันหยุด หมวด 5 เกี่ยวกับแรงงานเด็กและแรงงานหญิง และหมวด 7 เกี่ยวกับค่าชดเชยสำหรับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานและประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานมาใช้โดยอนุโลมต่อผู้ฝึกงาน

อัตราการคำนวณค่าจ้างสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการคำนวณค่าชดเชยสำหรับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐาน

หมวด 9

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ข้อ 70 นายจ้างที่จ้างคนงานมากกว่า 30 คนขึ้นไป จะต้องกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยสอดคล้องกับลักษณะของธุรกิจนั้น และจะต้องปิดประกาศข้อบังคับดังกล่าวโดยเปิดเผยหลังจากที่ได้เสนอให้หน่วยงานผู้มีอำนาจให้ความเห็นชอบและบันทึกไว้เป็นหลักฐานแล้ว ข้อบังคับดังกล่าวจะต้องระบุหัวข้อดังต่อไปนี้ เป็นการเฉพาะเจาะจง

1. ชั่วโมงทำงาน วันลา วันหยุด วันที่อนุญาตให้ลาประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง และการสับเปลี่ยนกะสำหรับการทำงานที่เป็นการต่อเนื่อง
2. อัตรา วิธีการคำนวณ และวันชำระค่าจ้าง
3. ระยะเวลาของการทำงานล่วงเวลา
4. เบี้ยเลี้ยงและเงินรางวัล
5. ระเบียบวินัยความประพฤติ
6. ข้อบังคับในการเข้างาน การลา รางวัลและระเบียบวินัย การเลื่อนขั้นและการโยกย้าย
7. ข้อบังคับในการจ้างงาน การปลด การชดเชย การบอกเลิกและการเกษียณอายุ
8. ค่าชดเชยและค่าปลอบขวัญสำหรับอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ โรคภัย
9. ระบบสวัสดิการ
10. ระเบียบการรักษาความปลอดภัยและสุขภาพที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตาม
11. วิธีการสื่อสารติดต่อแลกเปลี่ยนความเห็นและการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่าง

นายจ้างกับลูกจ้าง และ

12. ประเด็นปลีกย่อยอื่น ๆ

ข้อ 71 ให้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นโมฆะและใช้ไม่ได้ หากข้อบังคับนั้นละเมิด บทบัญญัติที่เป็นการบังคับหรือเป็นข้อห้ามของกฎ ระเบียบบริหาร หรือความตกลงใช้บังคับต่อองค์การทางธุรกิจนั้น

หมวด 10

การควบคุมและการตรวจสอบ

ข้อ 72 ในการบังคับใช้กฎหมายนี้ รวมถึงกฎและระเบียบบริหารด้านแรงงานอื่น ให้หน่วยงานกลางผู้มีอำนาจจัดตั้งหน่วยตรวจสอบแรงงาน หรือมอบหมายอำนาจให้แก่หน่วยงานผู้มีอำนาจในท้องถิ่น หน่วยงานผู้มีอำนาจในท้องถิ่นอาจส่งเจ้าหน้าที่ไปตรวจสอบได้หากจำเป็น

โครงสร้างองค์กรของหน่วยตรวจสอบแรงงานที่อ้างถึงในวรรคก่อนหน้านี้จะถูกกำหนดโดยหน่วยงานกลางผู้มีอำนาจ

ข้อ 73 ให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบแสดงป้ายของหน่วยตรวจสอบแรงงานในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ของตน ห้ามมิให้องค์ภาวะทางธุรกิจปฏิเสธการตรวจสอบนั้น ในกรณีที่องค์ภาวะธุรกิจเช่นว่าปฏิเสธการตรวจสอบ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบอาจดำเนินการเข้าตรวจสอบพร้อมกับหน่วยงานผู้มีอำนาจท้องถิ่นหรือตำรวจ

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ของตนอาจเรียกร้องให้องค์ภาวะทางธุรกิจจัดทำรายงาน บันทึก สมุดบัญชีหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่นใด หรือคำอธิบายเป็นลายลักษณ์อักษรตามที่กำหนดไว้โดยบทบัญญัติของกฎหมายนี้ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบจำเป็นที่จะต้องได้รับวัตถุบิล วัสดุ ตัวอย่าง หรือข้อมูล ให้แจ้งนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างเป็นการล่วงหน้าก่อนและให้ออกใบรับรองว่าได้รับสิ่งของนั้นมาไว้กับตนแล้ว

ข้อ 74 ในการค้นพบว่าองค์ภาวะทางธุรกิจได้กระทำละเมิดใด ๆ ต่อกฎหมายนี้ หรือกฎและระเบียบบริหารด้านแรงงานอื่น คนงานอาจจะยื่นคำฟ้องต่อนายจ้าง หน่วยงานผู้มีอำนาจ หรือหน่วยงานตรวจสอบ

ห้ามมิให้นายจ้างไล่ออก หรือโยกย้ายหรือดำเนินมาตรการใด ๆ ที่ไม่เป็นคุณต่อคนงานผู้ซึ่งยื่นฟ้องตามวรรคก่อนหน้านี้

หมวด 11

บทกำหนดโทษ

ข้อ 75 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติของข้อ 5 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี กักขัง และ/หรือ ปรับไม่เกิน 750,000 ดอลลาร์ไต้หวัน

ข้อ 76 ผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติของข้อ 6 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3ปี กักขัง และ/หรือ ปรับไม่เกิน 450,000 ดอลลาร์ไต้หวัน

ข้อ 77 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติของข้อ 42, วรรค 2 ของข้อ 44, ข้อ 45, 47, 48, วรรค 3 ของข้อ 49 หรือวรรค 1 ของข้อ 64 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน กักขัง และ/หรือ ปรับไม่เกิน 300,000 ดอลลาร์ไต้หวัน

ข้อ 78 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติของข้อ 13, 17, 26, 50, 51 หรือวรรค 1 ของข้อ 55 ต้องระวางโทษปรับไม่น้อยกว่า 90,000 ดอลลาร์ไต้หวัน แต่ไม่เกิน 450,000 ดอลลาร์ไต้หวัน

ข้อ 79 นายจ้างผู้ใดกระทำความผิดฐานใดฐานหนึ่งดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษปรับทางปกครองเป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 20,000 ดอลลาร์ไต้หวัน แต่ไม่เกิน 300,000 ดอลลาร์ไต้หวัน

1. ฝ่าฝืนข้อ 7, วรรค 1 ของข้อ 9, ข้อ 16 และ 19, วรรค 1 ของข้อ 21, ข้อ 22 - 25, วรรค 2 ของข้อ 28, ข้อ 30, 32, 34-41 และ 46, วรรค 1 ของข้อ 49, วรรค 1 ของข้อ 56, ข้อ 59, วรรค 1 ของข้อ 65, ข้อ 66 - 68 และ 70 หรือวรรค 2 ของข้อ 74

2. ฝ่าฝืนคำสั่งใด ๆ ที่ออกโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจเกี่ยวกับการชำระค่าจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนดตามที่ระบุไว้ในข้อ 27 หรือการปรับชั่วโมงทำงานตามที่ระบุไว้ในข้อ 33

3. ฝ่าฝืนบทบัญญัติที่เกี่ยวกับวันลาหรืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำระหว่างการลาที่มีใบการลากิจ ตามที่กำหนดไว้โดยหน่วยงานผู้มีอำนาจตามข้อ 43

ฝ่าฝืนวรรค 5 ของข้อ 49 ต้องระวางโทษปรับทางปกครองไม่น้อยกว่า 90,000 ดอลลาร์ไต้หวัน แต่ไม่เกิน 450,000 ดอลลาร์ไต้หวัน

หากนายจ้างผู้ใดกระทำความผิดฐานใดฐานหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในสองวรรคก่อนหน้านี้ หน่วยงานผู้มีอำนาจอาจประกาศโดยเปิดเผยซึ่งชื่อขององค์การทางธุรกิจนั้น ชื่อเจ้าขององค์การทางธุรกิจนั้น และ/หรือ ชื่อบุคคลผู้รับผิดชอบ และออกคำสั่งให้นายจ้างปรับปรุงแก้ไขการฝ่าฝืนนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ในกรณีที่นายจ้างดังกล่าวล้มเหลวในการแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนดให้นายจ้างเช่นว่าต้องระวางโทษปรับสำหรับการฝ่าฝืนแต่ละฐานนั้น

ข้อ 79-1 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนวรรค 3 ของข้อ 64 และวรรค 1 ของข้อ 69 ให้ถือว่าอยู่ภายใต้บทกำหนดโทษของหมวด 11 ของกฎหมายนี้ โดยอนุโลม

ข้อ 80 ผู้ใดปฏิเสธ หลีกเลียง หรือขัดขวางเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ระวางโทษปรับทางปกครองไม่น้อยกว่า 30,000 ดอลลาร์ไต้หวัน แต่ไม่เกิน 150,000 ดอลลาร์ไต้หวัน

หมวด 12
บทเพิ่มเติม

ข้อ 83 ให้องค์การทางธุรกิจจัดการประชุมเพื่อประสานความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับนายจ้าง และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างคนกับนายจ้าง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ระเบียบเกี่ยวกับการจัดการการประชุมด้านแรงงานจะถูกกำหนดโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจร่วมกับกระทรวงเศรษฐกิจ และจะรายงานต่อสภาบริหารเพื่อขอรับความเห็นชอบ

ข้อ 84 ในกรณีที่ข้าราชการผู้ซึ่งมีสถานะทางกฎหมายเป็นคนงานเช่นเดียวกัน ให้นำกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการรับราชการมาใช้ในกรณีการแต่งตั้ง การปลด ค่าจ้าง เงินเดือน รางวัลและวินัย การเกษียณอายุ ค่าชดเชยทายาทและประกัน (รวมถึงกรณีอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน) หากเงื่อนไขในการจ้างงานนอกจากนี้เป็นคุณมากกว่าบทบัญญัติของกฎหมายนี้ ให้ถือตามส่วนที่เป็นคุณมากกว่า

ข้อ 84-1 เมื่อหน่วยงานกลางผู้มีอำนาจได้ให้ความเห็นชอบและเปิดเผยโดยเปิดเผยแล้ว คนงานตามประเภทดังต่อไปนี้อาจจัดการชั่วโมงทำงานของตนเอง วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และการทำงานช่วงกลางคืนของคนงานหญิงได้โดยการทำข้อตกลงอีกฉบับหนึ่งกับนายจ้างของตน ความตกลง เช่นว่าจะต้องถูกส่งให้แก่หน่วยงานผู้มีอำนาจในท้องถิ่นเพื่อขอรับความเห็นชอบและบันทึกไว้เป็นหลักฐาน และจะต้องไม่ขัดกับข้อห้ามที่กำหนดไว้โดยข้อ 30, 32, 36, 37 และ 49 ของกฎหมายนี้

1. งานด้านการควบคุม บริหาร และผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรับผิดชอบตามที่ได้รับ

มอบหมาย

2. งานด้านการสอดส่องหรืองานที่ไม่ต่อเนื่อง และ

3. งานประเภทอื่นที่มีลักษณะพิเศษ

ความตกลงที่จัดทำขึ้นภายใต้วรรคก่อนหน้านี้นี้ให้อยู่ในรูปแบบเอกสารลายลักษณ์อักษร ให้ใช้ข้อกำหนดขั้นพื้นฐานตามที่ระบุไว้ในกฎนี้เพื่อเป็นการอ้างอิง และห้ามมิให้มีการตกลงที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและสวัสดิการของคนงาน

ข้อ 84-2 ให้นำลำดับอาวุโสของคนงานจากวันแรกของการจ้างงาน สำหรับอัตราค่าชดเชยและผลประโยชน์การเกษียณอายุตามอาวุโสที่ได้มีมาก่อนที่กฎนี้จะมีผลใช้บังคับ ให้คำนวณตามกฎหมายหรือระเบียบบริหารที่ใช้ได้ที่มีผลใช้บังคับอยู่ในช่วงเวลานั้น ในกรณีที่ไม่มีกฎหมายหรือระเบียบบริหารที่สามารถใช้ได้ ให้คำนวณอัตราดังกล่าวตามข้อบังคับที่ได้ประกาศโดยองค์การทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องดังกล่าวหรือตามความตกลงที่ได้จัดทำขึ้นระหว่างนายจ้างกับคนงาน หลังจากที่มีผลใช้บังคับ ให้คำนวณอัตราค่าชดเชยและผลประโยชน์การเกษียณอายุตามอาวุโสตามข้อ 17 และ 55 ของกฎหมายนี้

ข้อ 85 การมีผลใช้บังคับของข้อบังคับของกฎหมายนี้จะถูกกำหนดโดยหน่วยงานกลาง
ผู้มีอำนาจและรายงานต่อสภการบริหารเพื่อขอรับความเห็นชอบ

ข้อ 86 กฎหมายนี้จะมีผลใช้บังคับในวันที่ประกาศ อย่างไรก็ตาม วรรค 1 และ 2 ของข้อ 30 ซึ่ง
ได้แก้ไขและประกาศเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2000 จะมีผลใช้บังคับในวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2001
