

Subjek: Kasus prinsip penanganan terkait kehamilan dan hak kerja selanjutnya dari pekerja asing selama periode kerja, silakan diperiksa.

Penjelasan:

1. Ditangani berdasarkan surat umum Kantor Kepresidenan 12 Agustus 2019 No. 10800079990, resolusi dari catatan rapat komite ke-36 dari Komite Penasihat Hak Asasi Manusia Kantor Kepresidenan pada tanggal 19 Juli 2019.
2. Peraturan Undang-undang:
 - (1) Pasal 11 Undang-undang Kesetaraan Kerja Gender menetapkan, pemberi kerja tidak boleh memiliki perlakuan berbeda dalam hal pensiun, pesangon, pengunduran diri dan pemecatan karyawan karena jenis kelamin atau orientasi seksual. Aturan kerja, kontrak kerja atau kesepakatan kelompok, tidak boleh menetapkan atau menyepakati terlebih dahulu bila karyawan menikah, hamil, bersalin atau mengasuh anak, harus mengundurkan diri atau cuti tanpa dibayar; juga tidak boleh menggunakannya sebagai alasan pemecatan.
 - (2) Undang-undang Layanan Ketenagakerjaan (berikutnya disingkat dengan Undang-undang) Pasal 73 ayat 3 dan Pasal 74 menetapkan, jika hubungan kerja pekerja asing berakhir, izin kerja akan dicabut, dan harus segera diperintah untuk keluar dari negara Taiwan, tidak boleh bekerja lagi di dalam wilayah negara Taiwan. Izin Pemberi Kerja Mempekerjakan Pekerja Asing dan Metode Manajemen (berikutnya disingkat dengan Metode) Pasal 45 ayat 2 menetapkan, pekerja asing selama masa berlaku izin kerja karena hubungan kerja berakhir dan keluar dari negara Taiwan, sebelum pekerja asing keluar dari negara Taiwan, pemberi kerja harus memberi tahu otoritas lokal, otoritas lokal akan mencari tahu maksud sebenarnya pekerja asing dan melakukan verifikasi (berikutnya disingkat dengan verifikasi pemutusan kontrak).
 - (3) Undang-undang Pasal 58 ayat 1, ayat 2 dan Pasal 20 butir 4 menetapkan, pekerja asing dalam masa berlaku izin kerja, yang keluar dari negara Taiwan karena alasan yang tidak dapat dikaitkan dengan pemberi kerja, maka pemberi kerja boleh

mengajukan permohonan penggantian kepada Departemen. Pekerja asing sebelumnya yang dipekerjakan pemberi kerja dikarenakan ditahan, eksekusi hukuman, cedera berat atau perihal lain yang tidak dapat dikaitkan dengan pemberi kerja, sehingga harus menunda untuk keluar dari negara Taiwan, setelah melalui persetujuan Departemen terkait, boleh memasukkan atau mempekerjakan pekerja asing baru sebelum pekerja asing yang dipekerjakan semula keluar dari negara Taiwan. Undang-undang Pasal 44, pekerja asing tidak diijinkan membawa anggota keluarga datang untuk menetap. Tapi hal ini tidak berlaku bagi mereka yang memiliki anak yang dilahirkan di negara Taiwan selama periode kerja dan memiliki kemampuan untuk membesarkannya.

- (4) Undang-undang Pasal 59 dan Undang-Undang Layanan Ketenagakerjaan pekerja asing yang dipekerjakan Pasal 46 ayat 1 butir 8 hingga 11 menetapkan Pasal 11 perubahan pemberi kerja atau prosedur kerja bagi pekerja asing (berikutnya disingkat dengan Pedoman Pergantian) menyatakan, pekerja asing setelah melalui persetujuan Departemen untuk mengganti pemberi kerja atau pekerjaan, dalam waktu 60 hari harus mengurus operasi pergantian sesuai dengan peraturan yang berkaitan. Namun pekerja asing bila memiliki kondisi khusus setelah melalui persetujuan otoritas pusat, boleh memperpanjang periode operasi pergantian selama 60 hari, dan terbatas hanya 1 kali.
3. Untuk melindungi hak pemberi kerja dan pekerja asing, pekerja asing yang hamil selama periode kerja dan hak kerja selanjutnya, harus ditangani berdasarkan peraturan berikut:
 - (1) Dilarang mengakhiri hubungan kerja sepihak: Sewaktu pekerja asing hamil, bersalin dan lainnya, pemberi kerja tidak boleh mengakhiri hubungan kerja dengan perihal yang disebutkan di atas. Bila pemberi kerja memulangkan pekerja asing secara paksa, pekerja asing boleh menghubungi hotline 1955 atau mengajukan keluhan kepada pemerintah daerah. Selain itu sewaktu pemerintah daerah menerima aplikasi verifikasi pemutusan kontrak, sewaktu memastikan maksud sebenarnya pekerja asing tentang pemutusan kontrak dan keluar dari negara Taiwan, bila menemukan ada hal yang disebutkan di atas, maka tidak boleh menyetujui verifikasi

pemutusan kontrak, demi melindungi hak pekerja asing. Bila pemberi kerja melanggar hukum dan secara sepihak mengakhiri hubungan kerja, telah melanggar Pasal 54 ayat 1 butir 16 Undang-undang terkait dan pelanggaran lain dari undang-undang perlindungan tenaga kerja yang merupakan pelanggaran yang serius, maka berdasarkan peraturan Undang-undang Pasal 54 dan Pasal 72, harus mencabut atau tidak menerbitkan izin, dan membatasi pemberi kerja tidak boleh mengajukan permohonan selama 2 tahun.

- (2) Pekerja asing boleh mengakhiri pekerjaan dan mengganti pihak pemberi kerja: Kedua pihak buruh dan pemberi kerja setuju untuk mengakhiri hubungan kerja dan melalui Departemen mencabut izin kerja, pekerja asing hamil terdapat perihal yang tidak dapat dikaitkan dalam peraturan Pasal 59 ayat 1 butir 4 Undang-undang tersebut, Departemen akan menyetujui pekerja asing boleh mengganti pihak pemberi kerja atau pekerjaan. Selain itu selama pekerja asing mengganti pihak pemberi kerja bila ada ketidaknyamanan fisik dan mental, pekerja asing harus mengajukan bukti diagnosa kehamilan atau buku pedoman kesehatan ibu hamil yang diterbitkan lembaga medis, mengajukan permohonan penangguhan pergantian pemberi kerja kepada Departemen terkait. Setelah melalui persetujuan Departemen terkait, boleh menangguhkan periode pergantian pemberi kerja maksimal hingga 60 hari setelah kehamilan berakhir, bila pekerja asing tersebut ingin memulihkan permohonan pergantian pemberi kerja, harus dalam waktu 10 hari sejak tanggal berakhirnya periode tersebut, berdasarkan peraturan Pasal 50 Hukum Prosedur Administratif, mengajukan permohonan kepada Departemen terkait untuk melanjutkan pengurusan pergantian pihak pemberi kerja. Setelah melalui persetujuan Departemen, boleh memperpanjang batas operasi pergantian selama 60 hari, dan terbatas hanya 1 kali. Bagi yang mengajukan permohonan yang terlambat tidak akan disetujui untuk permohonan melanjutkan pergantian pihak pemberi kerja, dan berdasarkan peraturan harus keluar dari negara Taiwan.
- (3) Pemberi kerja boleh mempekerjakan pekerja asing baru: Awalnya berdasarkan peraturan Pasal 58 Undang-undang tersebut dan

Pasal 20 butir 1 Metode tersebut, pekerja asing harus keluar dari negara Taiwan atau sudah berganti pihak pemberi kerja baru dan dipekerjakan oleh pemberi kerja baru, setelah itu baru boleh mengajukan permohonan kepada Departemen terkait tentang penggantian atau memasukkan pekerja asing baru.

Mempertimbangkan kebutuhan pihak pemberi kerja, terhadap pekerja asing yang dikarenakan alasan tertentu harus menunda keluar dari negara Taiwan dan setelah melalui persetujuan Departemen terkait, pihak pemberi kerja yang semula telah memenuhi peraturan perihal yang tidak bisa dikaitkan dengan pemberi kerja Pasal 20 butir 4 Metode tersebut, boleh memasukkan atau mempekerjakan pekerja asing baru, selain itu bagi pihak pemberi kerja industri manufaktur, jumlah orang harus berdasarkan kualifikasi dan standar tinjauan bagi pekerja asing (selanjutnya disebut sebagai standar tinjauan) yang terdapat dalam Undang-undang Layanan Ketenagakerjaan Pasal 46 ayat 1, butir 8 sampai 11, Pasal 14-7 Ayat 1 butir 4 yang menyatakan bahwa jumlah total pekerja asing yang dipekerjakan tidak akan dimasukkan dalam penghitungan, dan tidak akan dimasukkan dalam jumlah yang ditentukan dalam Pasal 14-7 Ayat 1 butir 2 standar tinjauan.

- (4) Penempatan pekerja asing: Untuk melindungi pekerja asing dari cedera pribadi, atau terjadi perselisihan perburuhan, masalah penempatan yang timbul dari pelanggaran hukum oleh pemberi kerja, Departemen telah menetapkan “Poin penting penempatan sementara untuk pekerja asing yang dipekerjakan untuk pekerjaan dalam Pasal 46 ayat 1 butir 8 hingga 11 Undang-undang Layanan Ketenagakerjaan”, mengenai pekerja asing selama periode kerja yang memenuhi peraturan poin penting penempatan yang disebutkan di atas, boleh ditempatkan menurut peraturan.