

Titel: Undang-Undang Standar Perburuhan

Tanggal Revisi: 31 Januari 2018

Kategori Peraturan: Administrasi> Kementerian Tenaga Kerja> Persyaratan Ketenagakerjaan dan Kesetaraan Kerja

Bab I Ketentuan Umum

Pasal 1

Undang-Undang ini ditetapkan khususnya untuk mengatur standar minimum persyaratan ketenagakerjaan, melindungi hak dan kepentingan pekerja, memperlakukan hubungan kerja, serta meningkatkan perkembangan dan perekonomian sosial. Segala sesuatu yang belum diatur dalam Undang-Undang ini akan menerapkan Undang-Undang lainnya yang berlaku.

Persyaratan ketenagakerjaan yang disepakati antara Pemberi Kerja dan pekerja tidak boleh lebih rendah dari standar minimum yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini.

Pasal 2

Terminologi dan definisi dalam Undang-Undang ini seperti di kiri:

1. Pekerja adalah pekerja yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja untuk melaksanakan pekerjaan dengan dibayar upah.
2. Pemberi Kerja adalah pemilik perusahaan atau penanggung jawab perusahaan yang mempekerjakan pekerja, atau perwakilan pemilik perusahaan yang menangani urusan di bidang ketenagakerjaan.
3. Upah adalah remunerasi yang diperoleh pekerja dari pekerjaan yang dilakukannya, termasuk upah, gaji, bonus, tunjangan, dan pembayaran lainnya yang diberikan secara teratur baik dalam bentuk uang tunai maupun barang yang dibayar menurut jam, harian, bulanan dan kes.
4. Rata-Rata Upah adalah jumlah yang dihasilkan dari perhitungan jumlah upah yang diperoleh dalam enam bulan sebelumnya dan dibagi dengan jumlah hari dalam periode tersebut. Bagi yang bekerja kurang dari enam bulan akan dihitung menurut jumlah upah yang diperoleh dalam masa kerja dan dibagi dengan jumlah hari dalam masa kerja tersebut. Bagi yang upahnya dihitung berdasarkan jumlah hari kerja, jam atau kes, maka rata-rata upah itu akan dihitung sesuai dengan metode di atas; dalam hal jumlah upah setelah dibagi dengan jumlah hari kerja yang sebenarnya terdapat kurang dari enam puluh persen dalam periode tersebut akan dihitung sebesar enam puluh persen.
5. Unit Lembaga adalah lembaga dari berbagai bidang industri yang berlaku untuk menerapkan Undang-Undang ini dalam mempekerjakan pekerja.
6. Kontrak Kerja adalah hubungan kerja yang disepakati dalam kontrak.

Pasal 3

Undang-Undang ini berlaku diterapkan oleh berbagai bidang industri tersebut di kiri:

1. Industri pertanian, kehutanan, perikanan, peternakan.
2. Industri pertambangan dan pengambilan tanah & batu.
3. Industri manufaktur.
4. Industri konstruksi.
5. Industri pembangkit tenaga air & listrik, dan gas batubara.
6. Industri pengangkutan, pergudangan dan komunikasi.
7. Industri media massa.
8. Industri lainnya yang ditunjuk oleh pusat otoritas yang berwenang.

Industri lainnya yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada Ayat 8 hanya berlaku untuk sebagian tempat kerja atau pekerja yang ditunjuk untuk bidang usaha tersebut.

Undang-Undang ini berlaku untuk semua hubungan kerja, kecuali jenis usaha, sistem manajemen, sifat pekerjaan, atau faktor lainnya meskipun berlaku untuk menerapkan Undang-Undang ini tetapi karena menghadapi kesulitan dalam pelaksanaan yang mana bidang industri atau pekerja telah ditunjuk dan diumumkan oleh pusat otoritas yang berwenang akan tidak berlaku untuk menerapkan Undang-Undang ini.

Pekerja untuk bidang industri sebagaimana dimaksud pada paragraf pertama Ayat 1 sampai dengan Ayat 7 karena menghadapi kesulitan dalam pelaksanaan sehingga tidak berlaku untuk menerapkan Undang-Undang ini tidak boleh melebihi seperlima dari jumlah total pekerja.

Pasal 4

Otoritas yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini adalah Kementerian Tenaga Kerja pada pemerintah pusat, atau Pemerintah Kotamadya yang dikendalikan langsung oleh pemerintah pusat, atau Pemerintah Kabupaten (Kota) pada kabupaten (kota).

Pasal 5

Pemberi Kerja tidak boleh menggunakan kekerasan, paksaan, penahanan atau metode ilegal lainnya untuk memaksa pekerja bekerja.

Pasal 6

Siapa saja tidak boleh bercampur tangan dalam Kontrak Kerja orang lain untuk mendapat keuntungan secara ilegal.

Pasal 7

Pemberi Kerja wajib menyiapkan Kartu Pekerja, mendaftarkan data informasi pekerja seperti nama, jenis kelamin, tanggal lahir, kewarganegaraan, tingkat pendidikan, alamat tinggal, No. KTP, tanggal masuk kerja, upah, tanggal Asuransi Tenaga Kerja diasuransikan, imbalan dan hukuman, kecederaan dan penyakit, serta item penting lainnya.

Kartu Pekerja yang tersebut di atas harus disimpan selama 5 tahun terhitung mulai dari pekerja mengundurkan diri.

Pasal 8

Pemberi Kerja wajib mencegah terjadinya bahaya pekerjaan, menyediakan lingkungan

kerja dan fasilitas kesejahteraan yang layak kepada pekerja yang dipekerjakan, dan sehubungan dengan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan harus memenuhi ketentuan hukum yang terkait.

Bab II Kontrak Kerja

Pasal 9

Kontrak Kerja terbagi atas kontrak berkala dan kontrak tidak berkala. Kontrak berkala digunakan untuk pekerjaan bersifat sementara, berjangka pendek, musiman dan tertentu; sedangkan kontrak tidak berkala digunakan untuk pekerjaan berkelanjutan.

Setelah berakhirnya kontrak berkala, apabila terdapat salah satu keadaan seperti di kiri akan dianggap kontrak tidak berkala:

1. Pekerja meneruskan pekerjaan tanpa ditolak oleh Pemberi Kerja.
2. Meskipun telah membuat perjanjian baru, tapi masa kerja sebelum dan sesudah Kontrak Kerja telah lebih dari 90 hari, dan masa terputusnya kontrak tidak melebihi 30 hari.

Ketentuan yang tersebut di atas tidak berlaku untuk pekerjaan berkala yang bersifat tertentu atau musiman.

Pasal 9-1

Pemberi Kerja tidak boleh membuat Perjanjian Larangan Persaingan dengan pekerja yang mengundurkan diri, kecuali memenuhi persyaratan berikut:

1. Pemberi Kerja memiliki kepentingan usaha yang harus dilindungi.
2. Posisi atau jabatan yang diduduki oleh pekerja memungkinkannya memperoleh atau menggunakan rahasia usaha Pemberi Kerja.
3. Jangka waktu, wilayah, ruang lingkup kegiatan pekerjaan, dan tujuan kerja yang ditentukan dalam Larangan Persaingan tidak melampaui batas.
4. Pemberi Kerja ada memberi kompensasi atas kerugian yang diderita oleh pekerja sebagai akibat dari pemenuhan Larangan Persaingan.

Kompensasi sebagaimana dimaksud pada Ayat 4 tidak termasuk pembayaran yang telah diperoleh pekerja selama dalam waktu kerja.

Jika melanggar salah satu ketentuan ayat-ayat yang tersebut di atas, perjanjian akan dinyatakan tidak valid.

Setelah mengundurkan diri, jangka waktu Larangan Persaingan paling lama tidak lebih dari 2 tahun. Jika lebih dari 2 tahun akan dipersingkat menjadi 2 tahun.

Pasal 10

Setelah berakhirnya kontrak berkala atau kontrak tidak berkala diakhiri karena sesuatu alasan, maka bagi yang bekerja belum penuh 3 bulan dalam membuat perjanjian baru atau melanjutkan perjanjian yang dibuat sebelumnya, masa kerja pekerja sebelum dan sesudahnya harus digabungkan dalam perhitungan.

Pasal 10-1

Dalam hal melakukan penyesuaian pekerjaan pekerja, Pemberi Kerja tidak boleh melanggar perjanjian Kontrak Kerja dan harus memenuhi prinsip-prinsip berikut:

1. Karena keperluan perusahaan dalam operasi dan tidak memiliki motivasi maupun

- tujuan yang tidak sesuai, kecuali ditentukan lain oleh hukum.
2. Tidak melakukan perubahan yang merugikan pekerja di bagian pembayaran upah dan persyaratan ketenagakerjaan lainnya.
 3. Pekerjaan yang disesuaikan harus dapat diduduki oleh pekerja baik di bagian kemampuan fisik maupun ketrampilan teknis.
 4. Setelah penyesuaian, jikalau tempat kerja terlalu jauh, Pemberi Kerja wajib memberikan bantuan yang diperlukan.
 5. Perlu menimbang kepentingan hidup para pekerja dan keluarga mereka.

Pasal 11

Pemberi Kerja tidak dapat mengakhiri Kontrak Kerja dengan pemberitahuan awal, kecuali terjadi salah satu keadaan seperti di kiri:

1. Menghentikan usaha atau memindahtangankan.
2. Mengalami kerugian atau mengurangi kegiatan usaha.
3. Menangguhkan pekerjaan lebih dari 1 bulan karena terjadi peristiwa tak terduga.
4. Sehubungan dengan perubahan bidang usaha sehingga perlu mengurangi tenaga kerja karena tidak ada pekerjaan yang cocok dikerjakan.
5. Pekerja tidak memenuhi syarat untuk menduduki jabatan yang ditugaskan.

Pasal 12

Jika pekerja terdapat salah satu keadaan seperti di kiri, Pemberi Kerja dapat mengakhiri Kontrak Kerja tanpa pemberitahuan awal:

1. Memberi pernyataan yang tidak benar pada saat menandatangani Kontrak Kerja, dan karena Pemberi Kerja percaya padanya sehingga menderita kerugian.
2. Melakukan kekejaman atau penghinaan terhadap Pemberi Kerja, keluarga Pemberi Kerja, perwakilan Pemberi Kerja atau rekan kerja lainnya.
3. Dikenakan hukuman penjara melalui Keputusan Pengadilan tanpa diberikan penundaan eksekusi maupun perizinan diselesaikan dengan denda.
4. Melanggar Kontrak Kerja atau Peraturan Kerja dengan serius.
5. Merusak peralatan mesin, instrumen, bahan baku, produk, barang-barang lain milik Pemberi Kerja dengan sengaja; atau mengungkapkan konfidensial di bagian teknis dan urusan usaha dengan sengaja sehingga menyebabkan Pemberi Kerja menderita kerugian.
6. Absen kerja secara berturut-turut selama 3 hari tanpa alasan yang wajar, atau selama 6 hari dalam waktu 1 bulan.

Mengakhiri Kontrak Kerja sebagaimana dimaksud pada Ayat 1, Ayat 2, dan Ayat 4 sampai dengan Ayat 6 dapat dilakukan oleh Pemberi Kerja dalam waktu 30 hari sejak dari tanggal diketahuinya keadaan tersebut.

Pasal 13

Pemberi Kerja tidak dapat mengakhiri Kontrak Kerja selama pekerja berhenti bekerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 50 atau pengobatan medis sebagaimana dimaksud pada Pasal 59, kecuali terjadi bencana alam, peristiwa darurat atau keadaan tak terduga sehingga menyebabkan Pemberi Kerja tidak dapat melanjutkan usaha yang mana mendapat pengesahan dari otoritas yang berwenang setelah dilaporkan.

Pasal 14

Jika terdapat salah satu keadaan seperti di kiri, pekerja dapat mengakhiri Kontrak Kerja tanpa pemberitahuan awal:

1. Pemberi Kerja memberi pernyataan yang tidak benar pada saat menandatangani Kontrak Kerja, dan karena pekerja percaya padanya sehingga menderita kerugian.
2. Pemberi Kerja, keluarga Pemberi Kerja, perwakilan Pemberi Kerja melakukan kekejaman atau penghinaan terhadap pekerja.
3. Pekerjaan yang ditentukan dalam Kontrak Kerja membahayakan kesehatan pekerja, setelah disarankan, Pemberi Kerja tetap tidak memperbaiki.
4. Pemberi Kerja, perwakilan Pemberi Kerja, atau pekerja lainnya menderita penyakit menular yang mana memberi kecemasan bisa menular kepada pekerja yang bekerja bersamanya, dan membahayakan kesehatan pekerja dengan serius.
5. Pemberi Kerja tidak membayar upah sesuai dengan Kontrak Kerja, atau tidak menyediakan pekerjaan yang cukup untuk pekerja yang dibayar upah menurut kes.
6. Pemberi Kerja melanggar Kontrak Kerja atau Undang-Undang Perburuhan sehingga hak dan kepentingan pekerja mengalami kerugian.

Mengakhiri Kontrak Kerja sebagaimana dimaksud pada Ayat 1 dan Ayat 6 dapat dilakukan oleh pekerja dalam waktu 30 hari sejak dari tanggal diketahuinya keadaan tersebut. Namun, keadaan sebagaimana dimaksud pada Ayat 6 hanya dapat dilakukan dalam waktu 30 hari setelah mengetahui hasil kerugian.

Dalam hal keadaan sebagaimana dimaksud pada Ayat 2 atau Ayat 4, jika Pemberi Kerja telah mengakhiri kontrak dengan perwakilannya, atau penderita yang menderita penyakit menular telah menerima pengobatan sesuai dengan Undang-Undang Kesehatan, maka dalam hal ini pekerja tidak dapat mengakhiri Kontrak Kerja.

Ketentuan Pasal 17 akan berlaku diterapkan apabila terjadi pengakhiran Kontrak Kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal ini.

Pasal 15

Jika jangka waktu untuk kontrak berkala tertentu lebih dari 3 tahun, maka setelah 3 tahun pekerja dapat mengakhiri Kontrak Kerja dengan memberikan pemberitahuan awal kepada Pemberi Kerja sebelum 30 hari.

Dalam hal pekerja mengakhiri kontrak tidak berkala diharuskan memberikan pemberitahuan awal kepada Pemberi Kerja sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan dalam Pasal 16 paragraf pertama.

Pasal 15-1

Pemberi Kerja tidak boleh melakukan perjanjian dengan pekerja mengenai jangka waktu layanan minimum, kecuali memenuhi salah satu ketentuan berikut:

1. Pemberi Kerja ada melaksanakan pelatihan profesional dan teknis untuk pekerja dengan menanggung biaya pelatihan tersebut.
2. Pemberi Kerja ada memberikan kompensasi yang wajar guna memungkinkan pekerja memenuhi perjanjian jangka waktu layanan minimum.

Perjanjian jangka waktu layanan minimum yang tersebut di atas harus dipertimbangkan secara komprehensif sehubungan dengan hal-hal berikut tanpa melebihi kisaran yang wajar:

1. Durasi dan biaya pelaksanaan pelatihan profesional dan teknis untuk pekerja yang akan ditanggung oleh Pemberi Kerja.
2. Kemungkinan diganti dengan pekerja lainnya untuk menduduki jabatan yang sama atau serupa.
3. Jumlah dan kisaran kompensasi yang dapat dibayar oleh Pemberi Kerja kepada pekerja.
4. Hal-Hal lainnya yang dapat mempengaruhi kewajaran jangka waktu layanan minimum.

Jika melanggar ketentuan pada kedua paragraf yang tersebut di atas, perjanjian akan dinyatakan tidak valid.

Sebab-Musabab pengakhiran Kontrak Kerja yang bukan disebabkan oleh pekerja sehingga jangka waktu layanan minimum diakhiri sebelum berakhir, dalam hal ini pekerja tidak bertanggung jawab atas pelanggaran perjanjian jangka waktu layanan minimum atau pengembalian biaya pelatihan.

Pasal 16

Dalam hal Pemberi Kerja mengakhiri Kontrak Kerja berdasarkan pengecualian sebagaimana dimaksud pada Pasal 11 atau Pasal 13, maka pemberitahuan awal dilakukan menurut ketentuan ayat-ayat seperti di kiri:

1. Bagi pekerja yang telah bekerja lebih dari 3 bulan tapi kurang dari 1 tahun, pemberitahuan awal dilakukan sebelum 10 hari.
2. Bagi pekerja yang telah bekerja lebih dari 1 tahun tapi kurang dari 3 tahun, pemberitahuan awal dilakukan sebelum 20 hari.
3. Bagi pekerja yang telah bekerja lebih dari 3 tahun, pemberitahuan awal dilakukan sebelum 30 hari.

Setelah menerima pemberitahuan awal, pekerja dapat minta izin keluar dalam waktu kerja untuk mencari pekerjaan baru. Jumlah waktu minta izin keluar tidak lebih dari 2 hari kerja per minggu; selama minta izin keluar ada dibayar upah.

Dalam hal Pemberi Kerja mengakhiri Kontrak Kerja tanpa melakukan pemberitahuan awal sebagaimana dimaksud pada paragraf pertama akan diwajibkan membayar upah sesuai dengan waktu pemberitahuan awal yang ditentukan.

Pasal 17

Dalam hal Pemberi Kerja mengakhiri Kontrak Kerja sebagaimana dimaksud pada pasal-pasal yang tersebut di atas akan diwajibkan membayar uang pisah kepada pekerja sesuai dengan ketentuan berikut:

1. Bagi pekerja yang telah menjalani masa kerja berturut-turut di Unit Lembaga Pemberi Kerja harus dibayar uang pisah, yaitu masa kerja untuk setiap tahun penuh dibayar setara dengan upah rata-rata satu bulan.
2. Jumlah bulan yang tersisa sebagaimana dihitung menurut ayat yang tersebut di atas, atau masa kerja kurang dari 1 tahun akan dibayar secara proporsional. Pekerja yang masa kerjanya kurang dari 1 bulan akan dihitung 1 bulan.

Uang pisah yang tersebut di atas wajib dibayar oleh Pemberi Kerja dalam waktu 30 hari sejak pengakhiran Kontrak Kerja.

Pasal 18

Jika terdapat salah satu keadaan seperti di kiri, pekerja tidak boleh meminta upah dalam waktu pemberitahuan awal dan uang pisah tambahan dari Pemberi Kerja:

1. Mengakhiri Kontrak Kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 12 atau Pasal 15.
2. Kontrak kerja berkala telah berakhir dan mengundurkan diri.

Pasal 19

Pada saat pengakhiran Kontrak Kerja, jika pekerja mohon diterbitkan Surat Keterangan Jasa Kerja, Pemberi Kerja atau perwakilannya tidak boleh menolaknya.

Pasal 20

Dalam hal Unit Lembaga terjadi reorganisasi atau pemindahan, maka selain pekerja yang ditunjuk untuk tetap bekerja menurut kesepakatan antara Pemberi Kerja lama dan baru, pekerja lainnya akan diakhiri Kontrak Kerja dengan diberikan pemberitahuan awal sebagaimana dimaksud pada Pasal 16 dan akan dibayar uang pisah sebagaimana dimaksud pada Pasal 17. Masa kerja pekerja yang ditunjuk untuk tetap bekerja dapat diteruskan melalui persetujuan dari Pemberi Kerja baru.

Bab III Upah

Pasal 21

Upah adalah disetujui antara pekerja dan Pemberi Kerja. Namun, tidak boleh lebih rendah dari upah dasar.

Upah dasar yang tersebut di atas setelah ditetapkan oleh Komite Peninjau Upah Dasar dari pusat otoritas yang berwenang akan disampaikan kepada Eksekutif Yuan untuk pengesahan.

Organisasi dan prosedur peninjauan dari Komite Peninjau Upah Dasar yang tersebut di atas ditetapkan oleh pusat otoritas yang berwenang.

Pasal 22

Pembayaran upah diberikan dengan mata uang hukum, kecuali sehubungan dengan kebiasaan atau sifat kegiatan usaha yang mana sebagian upah dibayar dalam bentuk barang harus dinyatakan dalam Kontrak Kerja. Jika sebagian upah dibayar dalam bentuk barang, harga barang tersebut harus wajar dan adil, serta cocok untuk kebutuhan pekerja dan keluarganya.

Upah harus dibayar langsung kepada pekerja dengan jumlah penuh, kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan, atau disetujui lain antara pekerja dan Pemberi Kerja.

Pasal 23

Pembayaran upah selain dibuat perjanjian khusus atau dilakukan pembayaran di muka per bulan, pada umumnya harus dibayar setidaknya-tidaknya dua kali sebulan dengan disampaikan rincian metode perhitungan upah untuk setiap item; sama halnya dengan pembayaran upah yang dihitung menurut kes.

Pemberi Kerja wajib menyiapkan Daftar Upah pekerja guna mencatat rincian pembayaran upah, metode perhitungan upah untuk setiap item, dan jumlah total upah.

Daftar Upah harus disimpan selama 5 tahun.

Pasal 24

Bila Pemberi Kerja perlu memperpanjang waktu kerja pekerja, maka upah untuk perpanjangan waktu kerja akan dibayar sesuai dengan standar berikut:

1. Memperpanjang waktu kerja untuk 2 jam, upah lembur akan ditambah $\frac{1}{3}$ atau lebih menurut upah per jam pada hari kerja.
2. Memperpanjang waktu kerja lagi untuk 2 jam, upah lembur akan ditambah $\frac{2}{3}$ atau lebih menurut upah per jam pada hari kerja.
3. Memperpanjang waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 32 paragraf keempat, upah lembur akan ditambah berganda menurut upah per jam pada hari kerja.

Bila Pemberi Kerja perlu pekerja bekerja pada hari libur sebagaimana dimaksud pada Pasal 36, maka pembayaran upah lembur untuk bekerja dalam waktu 2 jam akan ditambah satu dan sepertiga atau lebih menurut upah per jam pada hari kerja; setelah 2 jam masih meneruskan pekerjaan, upah lembur akan ditambah satu dan dua pertiga atau lebih menurut upah per jam pada hari kerja.

Pasal 25

Pemberi Kerja tidak boleh memperlakukan pekerja dengan berbeda karena jenis kelamin mereka. Untuk pekerjaan yang sama dengan efisiensi yang sama akan dibayar upah yang sama.

Pasal 26

Pemberi Kerja tidak boleh memotong upah pekerja sebagai sanksi pelanggaran kontrak atau biaya kompensasi.

Pasal 27

Apabila Pemberi Kerja tidak membayar upah sesuai jadwal akan diperintahkan oleh otoritas yang berwenang untuk membayar upah tersebut.

Pasal 28

Dalam hal Pemberi Kerja terjadi penghentian usaha, likuidasi atau kebangkrutan, urutan hak klaim pekerja yang tersebut di bawah akan sama seperti hak hipotek, hak ikrar atau hak gadai yang diberikan kepada pihak yang menempati urutan pertama, dan pembayaran akan diberikan menurut rasio hak klaimnya; untuk bagian yang belum dibayar akan memiliki hak prioritas untuk mendapat pembayaran:

1. Jumlah upah yang terutang kurang dari 6 bulan menurut Kontrak Kerja.
2. Uang pensiun belum dibayar oleh Pemberi Kerja sesuai dengan Undang-Undang ini.
3. Uang pisah belum dibayar oleh Pemberi Kerja sesuai dengan Undang-Undang ini atau Peraturan Dana Pensiun Tenaga Kerja.

Pemberi Kerja wajib menyetor dana untuk pembayaran upah yang terutang sesuai dengan total gaji bulanan pekerja yang diasuransikan dan tarif yang ditetapkan untuk digunakan sebagai kompensasi berikut:

1. Jumlah upah yang terutang sebagaimana dimaksud pada paragraf pertama Ayat 1.
2. Uang pensiun dan uang pisah yang terutang sebagaimana dimaksud pada paragraf pertama Ayat 2 dan Ayat 3 dengan jumlah total didasarkan pada gaji rata-rata 6 bulan.

Dana untuk pembayaran upah yang terhutang setelah terakumulasi hingga jumlah tertentu akan dilakukan penurunan tarif atau penangguhan pemungutan.

Tarif sebagaimana dimaksud pada paragraf kedua ditetapkan oleh pusat otoritas yang berwenang dalam kisaran 15/10000 dan disampaikan kepada Eksekutif Yuan untuk pengesahan.

Jika upah, uang pensiun, dan uang pisah yang terhutang oleh Pemberi Kerja setelah diajukan permohonan oleh pekerja masih belum mendapat pembayaran akan dibayar melalui dana untuk pembayaran upah yang terhutang sebagaimana dimaksud pada paragraf kedua; Pemberi Kerja harus membayar kembali uang muka dana untuk pembayaran upah yang terhutang dalam batas waktu yang ditentukan.

Dana untuk pembayaran upah yang terhutang dikelola oleh Komite Manajemen dari pusat otoritas yang berwenang. Pemungutan dana tersebut akan ditangani oleh Badan Asuransi Tenaga Kerja yang ditugaskan oleh pusat otoritas yang berwenang. Prosedur pembayaran dana, metode pemungutan dan pengelolaan, jumlah tertentu sebagaimana dimaksud pada paragraf ketiga, dan tata cara organisasi Komite Manajemen ditetapkan oleh pusat otoritas yang berwenang.

Pasal 29

Apabila Unit Lembaga setelah menyelesaikan perhitungan pada akhir tahun pembukuan ada mendapat laba, maka laba tersebut selain digunakan untuk membayar pajak, menebus kerugian, mengalokasikan dividen dan dana cadangan, juga seharusnya digunakan untuk mengalokasikan bonus atau dividen kepada pekerja yang telah bekerja sepanjang tahun tanpa membuat kesalahan.

Bab IV Waktu Kerja, Istirahat, Cuti

Pasal 30

Waktu kerja normal pekerja tidak lebih dari 8 jam per hari, dan setiap minggu tidak lebih dari 40 jam.

Waktu kerja normal yang tersebut di atas setelah disetujui oleh Serikat Buruh (jika Unit Lembaga tidak ada Serikat Buruh, dapat disetujui melalui rapat antara pekerja dan Pemberi Kerja), Pemberi Kerja dapat mengalokasikan waktu kerja normal dari dua hari dalam dua minggu ke hari-hari kerja lainnya. Jumlah jam yang dialokasikan ke hari-hari kerja lainnya tidak lebih dari 2 jam sehari, dan jumlah waktu kerja per minggu tidak boleh melebihi 48 jam.

Waktu kerja normal sebagaimana dimaksud pada paragraf pertama setelah disetujui oleh Serikat Buruh (jika Unit Lembaga tidak ada Serikat Buruh, dapat disetujui melalui rapat antara pekerja dan Pemberi Kerja), Pemberi Kerja dapat mengalokasikan waktu kerja normal dalam waktu delapan minggu. Namun, waktu kerja normal per hari tidak boleh lebih dari 8 jam, dan jumlah waktu kerja per minggu tidak boleh melebihi 48 jam.

Ketentuan sebagaimana dimaksud pada kedua paragraf yang tersebut di atas hanya berlaku untuk bidang industri yang ditunjuk oleh pusat otoritas yang berwenang.

Pemberi Kerja wajib menyiapkan Catatan Kehadiran pekerja dan harus disimpan selama 5 tahun.

Catatan Kehadiran yang tersebut di atas harus mencatat status kehadiran para pekerja mulai dari hari sampai dengan menit. Jika pekerja mengajukan permohonan kepada

Pemberi Kerja untuk diberikan salinan atau fotokopi catatan kehadirannya, Pemberi Kerja tidak boleh menolak.

Pemberi Kerja tidak boleh menggunakan perubahan waktu kerja normal sebagaimana dimaksud pada paragraf pertama sebagai alasan untuk mengurangi upah pekerja.

Waktu kerja normal sebagaimana dimaksud pada paragraf pertama sampai dengan paragraf ketiga dan Pasal 30-1 dapat disesuaikan oleh Pemberi Kerja sehubungan dengan pertimbangan keperluan pekerja untuk mengurus anggota keluarganya, maka dalam keadaan tidak merubah total jam kerja harian, Pemberi Kerja dapat menyesuaikan waktu awal dan waktu akhir kerja secara fleksibel untuk rentang 1 jam.

Pasal 30-1

Waktu kerja untuk bidang industri yang ditunjuk oleh pusat otoritas yang berwenang dapat dirubah (dengan persetujuan dari Serikat Buruh; jika Unit Lembaga tidak ada Serikat Buruh, dapat disetujui melalui rapat antara pekerja dan Pemberi Kerja) sesuai dengan prinsip-prinsip berikut:

1. Jumlah waktu kerja normal dalam waktu empat minggu yang dialokasikan ke hari kerja lainnya tidak boleh lebih dari 2 jam per hari, dan bebas dari ketentuan Pasal tersebut di atas pada paragraf pertama sampai dengan paragraf keempat.
2. Jika waktu kerja normal telah mencapai 10 jam, maka perpanjangan waktu kerja pada hari itu tidak boleh lebih dari 2 jam.
3. Pekerja wanita yang bekerja di malam hari bebas dari ketentuan Pasal 49 paragraf pertama, kecuali sedang hamil atau menyusui air susu ibu. Namun, Pemberi Kerja wajib menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan yang diperlukan.

Ketentuan yang tersebut di atas tidak berlaku diterapkan oleh bidang industri sebagaimana dimaksud pada Pasal 3 yang berlaku untuk menerapkan Undang-Undang ini sebelum perubahan tertanggal 27 Desember 1996, kecuali industri pertanian, kehutanan, perikanan dan peternakan sebagaimana dimaksud pada paragraf pertama Ayat 1.

Pasal 31

Waktu kerja bagi pekerja yang bekerja di dalam terowongan dihitung mulai dari saat memasuki lubang terowongan hingga keluar dari lubang terowongan.

Pasal 32

Jika Pemberi Kerja memerlukan pekerja bekerja di luar waktu kerja normal, setelah mendapat persetujuan dari Serikat Buruh (jika Unit Lembaga tidak ada Serikat Buruh, dapat disetujui melalui rapat antara pekerja dan majikan), Pemberi Kerja dapat memperpanjang waktu kerja.

Perpanjangan waktu kerja yang tersebut di atas ditambah dengan waktu kerja normal tidak boleh lebih dari 12 jam sehari, dan perpanjangan waktu kerja tidak boleh lebih dari 46 jam sebulan, kecuali setelah mendapat persetujuan dari Serikat Buruh (jika Unit Lembaga tidak ada Serikat Buruh, dapat disetujui melalui rapat antara pekerja dan majikan), Pemberi Kerja dapat memperpanjang waktu kerja dengan tidak melebihi 54 jam sebulan, dan tidak melebihi 138 jam setiap tiga bulan.

Dalam hal pekerja yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja lebih dari 30 orang, maka perpanjangan waktu kerja pekerja berdasarkan pengecualian yang tersebut di atas harus dilaporkan kepada otoritas setempat yang berwenang untuk referensi di kemudian hari.

Jika karena terjadi bencana alam, peristiwa darurat atau keadaan tak terduga sehingga menyebabkan Pemberi Kerja memerlukan pekerja bekerja di luar waktu kerja normal, maka dalam hal ini dapat memperpanjang waktu kerja. Setelah perpanjangan waktu kerja dimulai dalam waktu 24 jam harus memberitahu Serikat Buruh; jika tidak ada Serikat Buruh, dapat dilaporkan kepada otoritas setempat yang berwenang untuk referensi di kemudian hari. Setelah perpanjangan waktu kerja, Pemberi Kerja harus memberi pekerja waktu istirahat yang sesuai.

Pekerja yang bekerja di dalam terowongan tidak boleh memperpanjang waktu kerja, kecuali pekerjaannya berbasis pemantauan atau terjadi keadaan yang tersebut di atas.

Pasal 32-1

Pemberi Kerja yang memerlukan pekerja memperpanjang waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 32 paragraf pertama dan paragraf kedua, atau memerlukan pekerja bekerja pada hari libur sebagaimana dimaksud pada Pasal 36, maka setelah perpanjangan waktu kerja dilaksanakan, jika pekerja memilih liburan untuk istirahat dan mendapat persetujuan dari Pemberi Kerja akan diberikan waktu istirahat sebagai kompensasi liburan yang ditangguhkan sesuai dengan jumlah jam kerja yang telah dijalankan oleh pekerja.

Jangka waktu liburan untuk istirahat yang tersebut di atas akan dinegosiasikan antara pekerja dan Pemberi Kerja; jika jumlah waktu liburan untuk istirahat masih tersisa setelah batas waktunya berakhir atau pengakhiran Kontrak Kerja akan dibayar upah menurut standar perhitungan upah untuk perpanjangan waktu kerja atau bekerja pada hari libur; bila tidak membayar upah akan dianggap melanggar ketentuan Pasal 24.

Pasal 33

Bidang industri yang tercantum dalam Pasal 3, kecuali industri manufaktur dan industri pertambangan, dalam rangka memfasilitasi masyarakat atau alasan khusus lainnya sehingga perlu menyesuaikan waktu kerja normal dan memperpanjang waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 30 dan Pasal 32 akan diberikan perintah untuk melakukan penyesuaian sesuai dengan masa waktu yang diperlukan setelah otoritas setempat yang berwenang bertemu dan berdiskusi dengan Serikat Buruh dan dinas yang membidangi bidang industri tersebut.

Pasal 34

Pekerja yang melakukan pekerjaan dengan giliran kerja akan dilakukan pergantian sekali per minggu, kecuali ditentukan lain dan disetujui oleh pekerja.

Pergantian yang tersebut di atas setidaknya-tidaknya harus memiliki waktu istirahat secara berturut-turut selama 11 jam, kecuali sifat pekerjaan atau alasan khusus yang telah diumumkan oleh pusat otoritas yang berwenang melalui permohonan dari dinas yang membidangi bidang industri tersebut akan dapat dirubah waktu istirahatnya tanpa kurang dari 8 jam secara berturut-turut.

Dalam hal Pemberi Kerja merubah waktu istirahat berdasarkan pengecualian yang tersebut di atas harus mendapat persetujuan dari Serikat Buruh (jika Unit Lembaga tidak ada Serikat Buruh, dapat disetujui melalui rapat antara pekerja dan majikan). Jika pekerja yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja lebih dari 30 orang harus dilaporkan kepada otoritas setempat yang berwenang untuk referensi di kemudian hari.

Pasal 35

Pekerja yang bekerja tanpa berhenti selama 4 jam harus diberikan istirahat setidaknya-tidaknya 30 menit. Namun, bagi yang melakukan pekerjaan dengan giliran kerja, atau pekerjaannya bersifat kontinu atau mendesak, Pemberi Kerja dapat menyesuaikan waktu istirahatnya selama dalam waktu kerja.

Pasal 36

Setiap tujuh hari pekerja memiliki dua hari istirahat, satu hari untuk liburan dan satu hari untuk istirahat.

Pemberi Kerja akan bebas dari ketentuan yang tersebut di atas apabila terdapat salah satu keadaan berikut:

1. Merubah waktu kerja normal sebagaimana dimaksud pada Pasal 30 paragraf kedua, dalam hal ini setiap tujuh hari setidaknya-tidaknya harus memberi pekerja satu hari untuk liburan, dan setiap 2 minggu setidaknya-tidaknya harus memberi pekerja 4 hari untuk liburan dan istirahat.
2. Merubah waktu kerja normal sebagaimana dimaksud pada Pasal 30 paragraf ketiga, dalam hal ini setiap tujuh hari setidaknya-tidaknya harus memberi pekerja satu hari untuk liburan, dan setiap 8 minggu setidaknya-tidaknya harus memberi pekerja 16 hari untuk liburan dan istirahat.
3. Merubah waktu kerja normal sebagaimana dimaksud pada Pasal 30-1, dalam hal ini setiap 2 minggu setidaknya-tidaknya harus memberi pekerja 2 hari untuk liburan, dan setiap 4 minggu setidaknya-tidaknya harus memberi pekerja 8 hari untuk liburan dan istirahat.

Dalam hal Pemberi Kerja memerlukan pekerja bekerja pada hari libur, maka waktu kerja tersebut akan dihitung ke dalam jumlah perpanjangan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 32 paragraf kedua, kecuali karena terjadi bencana alam, peristiwa darurat atau keadaan tak terduga sehingga menyebabkan Pemberi Kerja memerlukan pekerja bekerja pada hari libur, maka dalam hal ini waktu kerja akan bebas dari ketentuan Pasal 32 paragraf kedua.

Untuk bidang industri yang ditunjuk oleh pusat otoritas yang berwenang dan setelah disetujui oleh dinas yang membidangi bidang industri tersebut, Pemberi Kerja dalam setiap siklus 7 hari harus melakukan penyesuaian hari libur sebagaimana dimaksud pada paragraf pertama, paragraf kedua Ayat 1 dan Ayat 2.

Penyesuaian hari libur yang tersebut di atas harus mendapat persetujuan dari Serikat Buruh (jika Unit Lembaga tidak ada Serikat Buruh, dapat disetujui melalui rapat antara pekerja dan majikan). Jika pekerja yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja lebih dari 30 orang harus dilaporkan kepada otoritas setempat yang berwenang untuk referensi di kemudian hari.

Pasal 37

Hari Peringatan, hari raya dan Hari Buruh yang ditetapkan oleh Kementerian Dalam Negeri, serta hari libur lainnya yang ditetapkan oleh pusat otoritas yang berwenang merupakan hari cuti.

Ketentuan yang tersebut di atas dirubah pada tanggal 6 Desember 2016, dan akan dilaksanakan mulai dari tanggal 1 Januari 2017.

Pasal 38

Pekerja yang telah bekerja dengan Pemberi Kerja atau Unit Lembaga untuk jangka waktu tertentu tanpa berhenti akan mendapat cuti tahunan sesuai dengan ketentuan berikut:

1. Lebih dari 6 bulan tapi kurang dari 1 tahun: 3 hari.
2. Lebih dari 1 tahun tapi kurang dari 2 tahun: 7 hari.
3. Lebih dari 2 tahun tapi kurang dari 3 tahun: 10 hari.
4. Lebih dari 3 tahun tapi kurang dari 5 tahun: 14 hari per tahun.
5. Lebih dari 5 tahun tapi kurang dari 10 tahun: 15 hari per tahun.
6. Lebih dari 10 tahun akan ditambah 1 hari per tahun, dan ditambah sampai dengan 30 hari.

Tanggal untuk cuti tahunan yang tersebut di atas dijadwalkan sendiri oleh pekerja, kecuali sehubungan dengan kebutuhan mendesak dalam pengoperasian atau karena faktor pribadi pekerja, Pemberi Kerja dapat melakukan perundingan dan penyesuaian dengan pihak lain.

Bagi pekerja yang telah memenuhi syarat mendapat cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada paragraf pertama, Pemberi Kerja wajib memberitahu pekerja untuk menjadwalkan hari cuti tahunannya sesuai dengan ketentuan pada kedua paragraf yang tersebut di atas.

Jumlah hari cuti tahunan yang masih tersisa karena akhir tahun atau pengakhiran Kontrak Kerja akan dibayar upah oleh Pemberi Kerja. Namun, dalam hal jumlah hari cuti tahunan yang masih tersisa karena akhir tahun telah disepakati antara pekerja dan Pemberi Kerja untuk ditunda hingga tahun berikutnya, dan bila pada akhir tahun berikutnya atau pengakhiran Kontrak Kerja masih tersisa, maka jumlah hari cuti tahunan tersebut akan dibayar upah oleh Pemberi Kerja.

Cuti tahunan, dan jumlah upah yang dibayar kepada pekerja atas jumlah hari cuti tahunan yang tersisa akan dicatat oleh Pemberi Kerja ke dalam Daftar Upah pekerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 23. Isi dari Daftar Upah akan diberikan kepada pekerja dalam bentuk tertulis secara berkala setiap tahun.

Jika pekerja mengklaim hak-haknya sesuai dengan Pasal ini, dan bila dianggap oleh Pemberi Kerja tidak ada haknya harus mengajukan pembuktian.

Pasal 39

Hari libur dan istirahat sebagaimana dimaksud pada Pasal 36, hari cuti sebagaimana dimaksud pada Pasal 37, dan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada Pasal 38 akan dibayar upah oleh Pemberi Kerja. Pekerja yang setuju untuk bekerja pada hari libur akan mendapat upah berganda dari Pemberi Kerja. Untuk pekerjaan yang dibutuhkan karena musiman, setelah mendapat persetujuan dari pekerja atau Serikat Buruh untuk bekerja lembur, upah kerja akan dibayar dengan upah yang sama seperti tersebut di atas.

Pasal 40

Jika karena terjadi bencana alam, peristiwa darurat atau keadaan tak terduga sehingga Pemberi Kerja menganggap perlu melanjutkan pekerjaan, dalam hal ini hari libur pekerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 36 sampai dengan Pasal 38 akan dihentikan. Namun, upah untuk penghentian hari libur harus dibayar berganda, dan harus diberikan waktu istirahat setelahnya.

Penghentian hari libur pekerja yang tersebut di atas harus dilaporkan kepada otoritas setempat yang berwenang dalam waktu 24 jam dengan memberi alasan yang terperinci.

Pasal 41

Pekerja yang bekerja pada layanan publik akan menghentikan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada Pasal 38 apabila dianggap perlu oleh otoritas setempat yang berwenang. Upah untuk bekerja pada hari libur akan dibayar berganda oleh Pemberi Kerja.

Pasal 42

Jika pekerja tidak dapat menerima pekerjaan di luar waktu kerja normal karena faktor kesehatan atau alasan lainnya yang wajar, maka dalam hal ini Pemberi Kerja tidak boleh memaksa pekerja bekerja.

Pasal 43

Pekerja dapat mengambil cuti karena menikah, berkabung, menderita penyakit atau alasan lainnya yang wajar; standar minimum pembayaran upah selama dalam waktu liburan dan cuti menangani urusan ditetapkan oleh pusat otoritas yang berwenang.

Bab V Pekerja Anak dan Pekerja Wanita

Pasal 44

Pekerja yang dipekerjakan berusia 15 tahun ke atas tetapi di bawah usia 16 tahun merupakan pekerja anak.

Pekerja anak dan pekerja yang berusia 16 tahun ke atas tetapi di bawah usia 18 tahun tidak boleh melakukan pekerjaan berbahaya.

Pasal 45

Pemberi Kerja tidak boleh mempekerjakan seseorang yang berusia di bawah 15 tahun, kecuali telah tamat SMP, atau sifat dan lingkungan pekerjaan dianggap tidak mengganggu kesehatan fisik dan mentalnya, serta mendapat pengesahan dari otoritas yang berwenang.

Mempekerjakan seseorang yang tersebut di atas berlaku untuk menerapkan ketentuan perlindungan pekerja anak.

Standar anggapan sifat dan lingkungan pekerjaan tidak mengganggu kesehatan fisik dan mental sebagaimana dimaksud pada paragraf pertama, prosedur peninjauan, dan tata cara pemenuhan lainnya ditetapkan oleh pusat otoritas yang berwenang sesuai dengan usia pekerja, sifat pekerjaan, waktu wajib pendidikan nasional, dan faktor lainnya.

Seseorang yang berusia di bawah 15 tahun bila mendapat pekerjaan melalui orang lain tergolong pihak ketiga yang memberikan layanan jasa, atau langsung memberikan layanan jasa kepada orang lain dengan memperoleh imbalan tapi tidak memiliki hubungan kerja antara pekerja dan Pemberi Kerja akan berlaku untuk menerapkan ketentuan yang tersebut di atas dan ketentuan perlindungan pekerja anak.

Pasal 46

Pemberi Kerja yang mempekerjakan seseorang yang berusia di bawah 18 tahun wajib menyetujui Surat Persetujuan dari perwakilan hukum dan Surat Keterangan Usia.

Pasal 47

Waktu kerja harian untuk pekerja anak tidak boleh lebih dari 8 jam, dan waktu kerja mingguan tidak boleh lebih dari 40 jam. Hari libur tidak boleh bekerja.

Pasal 48

Pekerja anak dilarang bekerja mulai dari pukul 8 malam hingga 6 pagi hari berikutnya.

Pasal 49

Pemberi Kerja tidak boleh mengizinkan pekerja wanita bekerja mulai dari pukul 10 malam hingga 6 pagi hari berikutnya, kecuali mendapat persetujuan dari Serikat Buruh (jika Unit Lembaga tidak ada Serikat Buruh, dapat disetujui melalui rapat antara pekerja dan Pemberi Kerja) dan memenuhi persyaratan ayat-ayat berikut:

1. Menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan yang diperlukan.
2. Menyediakan alat transportasi atau asrama untuk pekerja wanita yang tidak memiliki kendaraan angkutan umum.

Fasilitas keselamatan dan kesehatan yang diperlukan sebagaimana dimaksud pada paragraf pertama Ayat 1 ditetapkan oleh pusat otoritas yang berwenang. Namun, jika fasilitas keselamatan dan kesehatan yang disepakati antara Pemberi Kerja dan pekerja lebih baik daripada yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini akan diatur sesuai dengan kesepakatan tersebut.

Jika pekerja wanita tidak dapat bekerja mulai dari pukul 10 malam hingga 6 pagi hari berikutnya karena faktor kesehatan atau alasan lainnya yang wajar, maka dalam hal ini Pemberi Kerja tidak boleh memaksa pekerja wanita bekerja.

Jika karena terjadi bencana alam, peristiwa darurat atau keadaan tak terduga sehingga Pemberi Kerja memerlukan pekerja wanita bekerja mulai dari pukul 10 malam hingga 6 pagi hari berikutnya, maka ketentuan sebagaimana dimaksud pada paragraf pertama tidak berlaku diterapkan.

Pengecualian sebagaimana dimaksud pada paragraf pertama dan ketentuan yang tersebut di atas tidak berlaku diterapkan bagi pekerja wanita yang sedang hamil atau menyusui air susu ibu.

Pasal 50

Sebelum dan sesudah melahirkan, pekerja wanita harus berhenti bekerja dengan diberikan cuti bersalin selama 8 minggu; bagi yang mengalami keguguran setelah hamil lebih dari 3 bulan harus berhenti bekerja dengan diberikan cuti bersalin selama 4 minggu. Pekerja wanita yang tersebut di atas bila telah dipekerjakan lebih dari 6 bulan, maka selama berhenti bekerja akan dibayar upah; jika kurang dari 6 bulan, upah akan dikurangi setengah.

Pasal 51

Jika terdapat pekerjaan yang lebih ringan, pekerja wanita saat masa kehamilan dapat mengajukan perubahan pekerjaan, pemilik usaha/majikan tidak dapat menolak, serta tidak dapat mengurangi gaji pekerja tersebut.

Pasal 52

Jika anak belum berusia genap satu tahun serta membutuhkan pekerja wanita untuk menyusui secara langsung, selain waktu istirahat yang ditentukan pada pasal 35, pemilik usaha/majikan wajib memberikan waktu menyusui setiap hari dua kali, setiap kali tiga puluh menit.

Waktu menyusui tersebut pada paragraf di atas, dianggap sebagai jam kerja.

Bab VI Pensiun

Pasal 53

Pekerja memiliki salah satu kondisi di bawah ini, dapat mengajukan permohonan pensiun sendiri:

1. Bekerja selama lebih dari lima belas tahun, berusia lebih dari lima puluh lima tahun.
2. Bekerja selama lebih dari dua puluh lima tahun.
3. Bekerja selama lebih dari sepuluh tahun, berusia lebih dari enam puluh tahun.

Pasal 54

Pekerja tidak memiliki salah satu kondisi di bawah ini, majikan tidak dapat memaksa pekerja untuk pensiun:

Berusia lebih dari enam puluh lima tahun.

1. Pekerja tidak dapat memenuhi kewajiban pekerjaan dikarenakan cacat mental atau cacat fisik.

Usia yang ditetapkan pada butir 1 paragraf di atas, jika pekerjaan yang ditanggung bersifat khusus seperti berbahaya atau membutuhkan kekuatan fisik yang kuat, entitas bisnis dapat melaporkan kepada Otoritas kompeten pusat untuk melakukan penyesuaian. Akan tetapi, tidak dapat kurang dari lima puluh lima tahun.

Pasal 55

Pemberian dan kriteria dana pensiun adalah sebagai berikut:

1. Sesuai dengan tahun kerja, setiap genap satu tahun diberikan dua angka dasar. Akan tetapi, tahun kerja lebih dari lima belas tahun, setiap genap satu tahun diberikan satu angka dasar, jumlah total paling tinggi terbatas pada empat puluh lima angka dasar. Jika belum genap setengah tahun, dihitung sebagai setengah tahun; jika genap setengah tahun, dihitung sebagai satu tahun.

Sesuai peraturan pasal 54 paragraf 1 butir 2, pekerja yang dipaksa untuk pensiun karena pelaksanaan pekerjaan yang ditanggung menyebabkan cacat mental atau cacat fisik, sesuai dengan peraturan butir sebelumnya, dana pensiun ditambah 20%.

Kriteria angka dasar dana pensiun butir 1 pada paragraf sebelumnya, yaitu rata-rata gaji satu bulan saat pensiun disetujui.

Pemilik usaha/majikan harus membayar dana pensiun yang ditentukan pada paragraf 1, dalam waktu tiga puluh hari setelah pekerja pensiun. Jika tidak dapat memberikan sekali lunas, dapat setelah melalui persetujuan dari Otoritas kompeten pusat, membayar berkala. Sebelum Undang-undang ini ditegakkan, jika kriteria pensiun semula yang ditentukan oleh entitas bisnis lebih baik dari yang ditentukan oleh Undang-undang ini, maka dilaksanakan sesuai kriteria pensiun semula.

Pasal 56

Pemilik usaha/majikan harus dalam batasan 2% sampai 15% dari total gaji setiap bulan, setiap bulan menyetor dana cadangan pensiun pekerja ke akun yang ditentukan, serta tidak dapat digunakan sebagai objek pengalihan, penyitaan, penggantian rugi, atau jaminan; pedoman persentase penyetoran, prosedur, administrasi dan lain-lain, disusun oleh Otoritas kompeten pusat, serta dilaporkan dan disetujui oleh Eksekutif Yuan.

Sebelum akhir tahun, pemilik usaha/majikan harus memperkirakan sisa saldo dana cadangan pensiun pekerja pada akun khusus tersebut pada paragraf di atas, jika saldo tersebut tidak mencukupi untuk pemberian jumlah dana pensiun satu tahun yang dihitung berdasarkan pasal sebelumnya kepada pekerja yang pensiun pada tahun yang sama, sesuai pasal 53 atau pasal 54 paragraf 1 butir 1, pemilik usaha/majikan harus membayar dalam sekali lunas kekurangannya sebelum akhir Maret pada tahun berikutnya, serta melaporkannya pada Komite Pengawas Badan Usaha Cadangan Pensiun Tenaga Kerja untuk ditinjau.

Dana pensiun tenaga kerja yang dikumpulkan oleh pemilik usaha/majikan setiap bulannya dari dana cadangan pensiun tenaga kerja sesuai paragraf 1, diatur oleh Komite Pengawas Cadangan Pensiun Tenaga Kerja yang didirikan oleh Otoritas kompeten pusat; organisasi, rapat, dan hal terkait lainnya ditetapkan oleh Otoritas kompeten pusat.

Pengumpulan, pembayaran, pengawasan, dan penggunaan dana pensiun pada paragraf 1 ditetapkan oleh Otoritas kompeten pusat bersama dengan lembaga keuangan yang ditunjuk Departemen Keuangan. Penghasilan minimum dari dana pensiun tidak boleh kurang dari bunga deposito berjangka dua tahun yang ditawarkan oleh bank lokal; jika terjadi defisit akan ditanggung oleh perbendaharaan nasional. Metode pengumpulan, pembayaran, pengawasan, dan penggunaan dana pensiun ditetapkan oleh Otoritas kompeten pusat serta dilaporkan untuk disetujui oleh Eksekutif Yuan.

Dana pensiun tenaga kerja yang dikumpulkan oleh pemilik usaha/majikan, harus diawasi oleh Komite Pengawas Cadangan Pensiun Tenaga Kerja yang didirikan bersama oleh pekerja dan pemilik usaha. Jumlah perwakilan pekerja dalam komite tidak boleh kurang dari dua per tiga; pedoman organisasinya ditetapkan oleh Otoritas kompeten pusat.

Keputusan atau penyesuaian proporsi dana cadangan pensiun tenaga kerja yang disetorkan pemilik usaha/majikan setiap bulan, setelah melalui persetujuan Komite Pengawas Badan Usaha Cadangan Pensiun Tenaga Kerja, dilaporkan kepada Otoritas kompeten setempat untuk disetujui.

Saat memroses permohonan pinjaman dari entitas bisnis, saat perlu untuk memeriksa keadaan setoran cadangan dana pensiun entitas bisnis tersebut, dapat meminta Otoritas kompeten setempat untuk menyediakan informasi terkait.

Lembaga keuangan yang mendapatkan data dari paragraf di atas, wajib menjaga kerahasiaannya, serta memastikan bahwa audit keamanan data terkait telah dilaksanakan.

Isi, batasan, prosedur aplikasi dan hal lain terkait informasi yang dibutuhkan pada dana cadangan pensiun tenaga kerja pada dua paragraf di atas ditetapkan oleh Otoritas kompeten pusat bersama dengan Komisi Pengawasan dan Manajemen Keuangan.

Pasal 57

Tahun kerja pekerja terbatas pada tahun pelayanan pada entitas bisnis yang sama. Akan tetapi, tahun kerja dari pekerja yang ditransfer di bawah pemilik usaha/majikan yang sama, berdasarkan peraturan pasal 20 pemilik usaha/majikan baru harus mengakui tahun kerja tersebut dan menghitung lanjut.

Pasal 58

Hak pekerja untuk menuntut dana pensiun, dimulai dari bulan setelah pensiun, jika tidak digunakan akan hangus dalam waktu lima tahun.

Hak pekerja untuk menuntut dana pensiun, tidak dapat dialihkan, digunakan untuk ganti rugi, disita, atau digunakan sebagai jaminan.

Pekerja berdasarkan peraturan Undang-undang ini menuntut dana pensiun, harus membawa bukti dokumen, membuka akun khusus pada lembaga keuangan, yang khusus digunakan untuk menyimpan dana pensiun.

Simpanan pada akun khusus di atas, tidak dapat digunakan sebagai objek penggantian rugi, penyitaan, atau sebagai jaminan atau penegakkan hukum.

Bab VII Kompensasi kecelakaan kerja

Pasal 59

Pekerja karena mengalami kecelakaan kerja meninggal, cacat, terluka, atau menderita penyakit, pemilik usaha/majikan harus memberi kompensasi sesuai dengan peraturan di kolom kiri. Akan tetapi, jika merupakan kecelakaan yang sama, biaya kompensasi telah dibayar oleh pemilik usaha/majikan sesuai dengan Peraturan asuransi ketenagakerjaan atau peraturan hukum yang lain, pemilik usaha/majikan dapat memotong kompensasi yang telah dibayar:

1. Saat pekerja terluka atau menderita penyakit okupasi, pemilik usaha/majikan harus mengganti biaya pengobatan yang dibutuhkan. Jenis penyakit okupasi dan batasan pengobatan, sesuai dengan peraturan terkait pada Peraturan asuransi ketenagakerjaan.

Saat pekerja tidak dapat bekerja selama masa pengobatan, pemilik usaha/majikan harus memberikan kompensasi sesuai dengan jumlah gaji semula. Akan tetapi, jika setelah masa pengobatan genap dua tahun pekerja tetap belum dapat sembuh, dan setelah melalui diagnosa rumah sakit yang ditunjuk diputuskan sebagai kehilangan kemampuan kerja semula, serta tidak sesuai standar pemberian penyandang cacat pada butir 3, setelah pemilik usaha/majikan memberikan rata-rata gaji empat bulan dalam sekali pelunasan, bebas dari tanggung jawab kompensasi tersebut.

Saat pengobatan pekerja dihentikan, melalui diagnosa rumah sakit yang ditunjuk, diputuskan pekerja memiliki cacat permanen, pemilik usaha/majikan harus sesuai dengan rata-rata gaji dan tingkat kecacatan, memberi kompensasi cacat dalam sekali pelunasan. Standar kompensasi cacat diatur sesuai dengan peraturan terkait dalam Peraturan asuransi ketenagakerjaan.

Saat pekerja terluka saat mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit okupasi hingga meninggal, pemilik usaha/majikan selain memberi biaya pemakaman sebesar lima bulan gaji rata-rata, juga harus membayar kompensasi kematian sebesar empat puluh bulan gaji rata-rata dalam sekali pelunasan kepada keluarga korban.

Kompensasi kematian akan diterima oleh keluarga korban dengan urutan sebagai berikut:

- (1) pasangan dan anak.
- (2) orang tua.
- (3) kakek nenek.
- (4) cucu laki-laki atau perempuan.

(5) saudara laki-laki atau perempuan.

Pasal 60

Jumlah kompensasi yang dibayar oleh pemilik usaha/majikan sesuai dengan pasal sebelumnya, dapat dikurangkan dari pembayaran kompensasi atas kerugian yang timbul dari kecelakaan yang sama.

Pasal 61

Hak penerimaan kompensasi pada pasal 59, dihitung dari tanggal pekerja berhak untuk menerima kompensasi, akan hangus jika tidak digunakan dalam waktu dua tahun.

Hak penerimaan kompensasi tidak dapat terpengaruh dikarenakan pekerja berhenti, serta tidak dapat dialihkan, digunakan sebagai ganti rugi, disita, atau digunakan sebagai jaminan.

Pekerja atau keluarganya sesuai dengan peraturan Undang-undang ini menerima kompensasi kecelakaan kerja, harus membawa bukti dokumen, membuka akun khusus pada lembaga keuangan yang khusus digunakan untuk menyimpan kompensasi kecelakaan kerja.

Simpanan pada akun khusus tersebut di atas, tidak dapat digunakan sebagai objek penggantian rugi, penyitaan, atau sebagai jaminan atau penegakkan hukum.

Pasal 62

Entitas bisnis dan mengontrak bisnisnya kepada kontraktor, jika terdapat situasi subkontrak kembali, kontraktor atau subkontraktor menanggung pekerja yang dipekerjakan dari setiap bagian dari kontrak, bersama dengan kontraktor terakhir menanggung tanggung jawab bersama kompensasi kecelakaan kerja yang harus ditanggung oleh pemilik usaha/majikan tersebut pada Bab ini.

Entitas bisnis atau kontraktor atau subkontraktor saat memberi kompensasi kecelakaan, dapat menuntut kompensasi tersebut dari kontraktor terakhir.

Pasal 63

Tempat kerja kontraktor atau subkontraktor dalam batasan entitas bisnis semula atau merupakan tempat yang disediakan oleh entitas bisnis semula, entitas bisnis semula wajib mengawasi kontraktor dan subkontraktor, persyaratan pekerja yang dipekerjakan harus sesuai dengan peraturan undang-undang terkait.

Entitas bisnis melanggar Peraturan keamanan kebersihan tenaga kerja terkait tanggung jawab yang harus ditanggung oleh kontraktor dan subkontraktor, sehingga menyebabkan pekerja yang dipekerjakan oleh kontraktor dan subkontraktor mengalami kecelakaan kerja, harus menanggung tanggung jawab kompensasi bersama dengan kontraktor dan subkontraktor.

Bab VIII Magang

Pasal 64

Pemilik usaha/majikan tidak dapat merekrut peserta magang berusia di bawah lima belas tahun. Akan tetapi, lulusan sekolah menengah pertama di Taiwan tidak terbatas pada peraturan ini.

Yang dimaksud dengan peserta magang, yaitu orang yang dengan tujuan mempelajari keterampilan melakukan pekerjaan yang berdasarkan peraturan Otoritas kompeten pusat ditentukan sebagai pelatihan magang, serta berdasarkan ketentuan Bab ini menerima pelatihan dari pemilik usaha/majikan.

Ketentuan-ketentuan Bab ini berlaku mutatis mutandis, bagi entitas bisnis yang membina pekerja dan peserta magang, siswa di bawah proyek kerja sama bisnis-pendidikan, serta orang lain yang serupa dengan peserta magang.

Pasal 65

Saat pemilik usaha/majikan merekrut peserta magang, harus menandatangani tiga rangkap kontrak tertulis dengan peserta magang, menjelaskan isi pelatihan, masa pelatihan, beban akomodasi, tunjangan hidup, pengajaran terkait, asuransi tenaga kerja, sertifikat kelulusan, masa berlaku kontrak, dan persyaratan pemutusan kontrak, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak, satu salinan disimpan oleh masing-masing pihak, dan satu salinan dikirim kepada Otoritas kompeten untuk direkam.

Jika peserta magang tersebut di atas belum dewasa, penandatanganan kontrak pelatihan wajib melalui persetujuan dari perwakilan hukumnya.

Pasal 66

Pemilik usaha/majikan tidak dapat memungut biaya pelatihan dari peserta magang.

Pasal 67

Saat masa pelatihan peserta magang habis, pemilik usaha/majikan dapat terus mempekerjakannya, serta wajib memberikan upah setara dengan pekerja lain dengan pekerjaan setara. Jika ditentukan dalam kontrak pelatihan magang, pemilik usaha/majikan tidak dapat mempekerjakan melebihi masa pelatihannya.

Pasal 68

Jumlah peserta magang tidak dapat melampaui satu per empat dari jumlah tenaga kerja. Jika jumlah tenaga kerja belum mencapai empat orang, menggunakan empat orang sebagai dasar perhitungan.

Pasal 69

Ketentuan Bab IV terkait jam kerja, istirahat, dan liburan, Bab V terkait pekerja anak, pekerja wanita, ketentuan Bab VII terkait kompensasi kecelakaan kerja dalam Undang-undang ini dan peraturan lain yang ditetapkan pada Peraturan asuransi ketenagakerjaan, berlaku mutatis mutandis bagi peserta magang.

Standar perhitungan upah kompensasi kecelakaan kerja bagi peserta magang, tidak kurang dari gaji pokok.

Bab IX Peraturan kerja

Pasal 70

Jumlah pekerja yang dipekerjakan pemilik usaha/majikan melebihi tiga puluh orang, wajib menentukan peraturan kerja di bawah ini berdasarkan sifat bisnisnya, serta mengumumkan secara terbuka setelah dilaporkan dan disetujui oleh Otoritas kompeten:

1. jam kerja, istirahat, cuti pribadi, hari peringatan nasional, cuti khusus, dan cara pembagian rotasi jam kerja untuk operasi berkelanjutan.
standar gaji, cara perhitungan, dan tanggal pemberian gaji.
perpanjangan jam kerja.
tunjangan dan penghargaan.
tindakan disipliner.
peraturan terkait kehadiran, cuti, penghargaan, sanksi, dan promosi.
peraturan terkait perekrutan, pelepasan, pemutusan, berhenti kerja dan pensiun.
kompensasi dan penghiburan kecelakaan kerja dan penyakit.
tindakan kesejahteraan.
peraturan keamanan kebersihan tenaga kerja yang harus ditaati kedua belah pihak.
metode komunikasi terkait pandangan untuk meningkatkan kerja sama antar kedua belah pihak.
hal lain.

Pasal 71

Peraturan kerja tidak berlaku jika melanggar ketentuan wajib atau larangan yang ditetapkan hukum atau perjanjian kolektif terkait entitas bisnis tersebut.

Bab X Pengawasan dan pemeriksaan

Pasal 72

Otoritas kompeten pusat demi melaksanakan Undang-undang dan hukum tenaga kerja lain, mendirikan lembaga pemeriksaan tenaga kerja atau mendelegasikan kepada Otoritas kompeten kotamadya untuk khusus mengadakan pendirian lembaga pemeriksaan tenaga kerja; Otoritas kompeten kotamadya, kabupaten/kota saat diperlukan, juga dapat mengutus staf untuk melakukan pemeriksaan.

Organisasi lembaga pemeriksaan tenaga kerja tersebut, ditetapkan oleh Otoritas kompeten pusat.

Pasal 73

Staf pemeriksa dalam melaksanakan tugasnya akan mengeluarkan sertifikat inspeksi. Entitas bisnis tidak dapat menolak pemeriksaan. Jika entitas bisnis tidak dapat menolak pemeriksaan, staf pemeriksa dapat bersama dengan Otoritas kompeten setempat atau kepolisian melakukan pemeriksaan paksa.

Staf pemeriksa dalam melaksanakan tugasnya dapat sesuai dengan peraturan dalam Undang-undang, meminta entitas bisnis menyediakan laporan, catatan, buku, serta dokumen atau penjelasan tertulis terkait yang diperlukan. Jika perlu mengambil bahan materi, contoh produk, atau data, akan terlebih dulu memberitahu pemilik usaha/majikan atau perwakilan lainnya serta memberikan tanda terima.

Pasal 74

Pekerja menemukan bahwa entitas bisnis melanggar Undang-undang dan peraturan tenaga kerja lain, dapat mengajukan keluhan kepada pemilik usaha/majikan, Otoritas kompeten, atau lembaga pemeriksaan.

Pemilik usaha/majikan tidak dapat dikarenakan keluhan yang diajukan tersebut di atas sehingga memutuskan hubungan kerja, menurunkan jabatan, mengurangi gaji, merugikan hak yang seharusnya diterima sesuai dengan hukum dan kontrak atau budaya usaha, atau disposisi lain yang merugikan.

Jika pemilik usaha/majikan melakukan salah satu perilaku di atas, perilaku tersebut tidak sah.

Otoritas kompeten atau lembaga pemeriksaan setelah menerima keluhan pertama akan melakukan pemeriksaan yang diperlukan, serta dalam waktu enam puluh hari melakukan penanganan, dan memberitahu pekerja secara tertulis.

Otoritas kompeten atau lembaga pemeriksaan harus menjaga kerahasiaan informasi identitas pelapor, tidak dapat mengungkapkan informasi yang cukup digunakan untuk mengidentifikasi identitas pelapor.

Pegawai negeri yang melanggar peraturan di atas, selain wajib menanggung tanggung jawab pidana dan administrasi sesuai hukum, wajib menanggung tanggung jawab kompensasi terhadap pekerja yang dirugikan.

Pedoman kerahasiaan kasus pemeriksaan yang diterima Otoritas kompeten dan hal terkait lainnya ditetapkan oleh Otoritas kompeten pusat.

Bab XI Sanksi

Pasal 75

Pelanggaran terhadap pasal 5 akan dikenakan sanksi pidana penjara maksimal lima tahun, ditahan, dan/atau denda sebesar NTD 750.000.

Pasal 76

Pelanggaran terhadap pasal 6 akan dikenakan sanksi pidana penjara maksimal tiga tahun, ditahan, dan/atau denda sebesar NTD 450.000.

Pasal 77

Pelanggaran terhadap pasal 42, pasal 44 paragraf 2, pasal 45 paragraf 1, pasal 47 pasal 48, pasal 49 paragraf 3, atau pasal 64 paragraf 1 akan dikenakan sanksi pidana penjara maksimal enam bulan, ditahan, dan/atau denda sebesar NTD 300.000.

Pasal 78

Bagi yang belum membayar sesuai standar dan dalam batas waktu yang ditentukan sesuai peraturan pasal 17 dan pasal 55 akan dikenakan denda sebesar NTD 300.000-NTD 1.500.000, serta jika dalam batas waktu yang diberikan gagal membayar akan dikenakan denda kedua kalinya.

Pelanggaran terhadap pasal 13, pasal 26, pasal 50, pasal 51, atau pasal 56 paragraf 2 dikenakan denda sebesar NTD 90.000-NTD 450.000.

Pasal 79

Jika terdapat salah satu dari perilaku di bawah ini, akan dikenakan denda sebesar NTD 20.000-NTD 1.000.000:

1. Pelanggaran terhadap pasal 21 paragraf 1, pasal 22 sampai pasal 25, pasal 30 paragraf 1 sampai 3, paragraf 6, 7, pasal 32, pasal 34 sampai pasal 41, pasal 49 paragraf 1 atau pasal 59.

Kegagalan untuk membayar gaji dalam batas waktu tertentu berdasarkan pasal 27 atau menyesuaikan jam kerja berdasarkan pasal 33 sesuai dengan perintah Otoritas kompeten.

Pelanggaran terhadap pasal 43 terkait standar minimum pemberian gaji selain hari masa libur atau cuti pribadi yang ditetapkan oleh Otoritas kompeten pusat.

Pelanggaran terhadap pasal 30 paragraf 5 atau pasal 49 paragraf 5 akan dikenakan denda sebesar NTD 90.000-NTD 450.000.

Pelanggaran terhadap pasal 7, pasal 9 paragraf 1, pasal 16, pasal 19, pasal 28 paragraf 2, pasal 46, pasal 56 paragraf 1, pasal 65 paragraf 1, pasal 66 sampai pasal 68, pasal 70 atau pasal 74 paragraf 2 akan dikenakan denda sebesar NTD 20.000-NTD 300.000.

Jika terdapat salah satu dari tiga perilaku di atas, Otoritas kompeten dapat berdasarkan skala bisnis, jumlah pelanggar, atau situasi pelanggaran, menambah jumlah denda maksimal sebesar satu per dua dari denda legal.

Pasal 79-1

Pelanggaran terhadap penggunaan pasal 45 paragraf 2, 4, pasal 64 paragraf 3, dan pasal 69 paragraf 1 akan dikenakan sanksi sesuai dengan Bab Sanksi yang ditetapkan pada Undang-undang.

Pasal 80

Menolak, menghindari, atau menghalangi pengawas tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai hukum akan dikenakan denda sebesar NTD 30.000-NTD 150.000.

Pasal 80-1

Otoritas kompeten akan mengumumkan nama entitas bisnis atau pemilik usaha/majikan, nama penanggung jawab yang melakukan pelanggaran terhadap Undang-undang dan dikenakan denda, serta memerintahkan untuk melakukan perbaikan dalam waktu yang ditentukan; jika pelanggar melakukan perbaikan dalam batas waktu yang ditentukan akan dikenakan denda untuk kedua kalinya.

Sanksi yang ditetapkan Otoritas kompeten, akan ditinjau berdasarkan jumlah pekerja terkait perilaku pelanggaran, akumulasi jumlah pelanggaran, atau jumlah yang belum dibayar sesuai hukum, demi menilai standar berat atau ringannya sanksi.

Pasal 81

Perwakilan hukum, perwakilan dari entitas atau individu, pekerja atau karyawan lainnya, karena melaksanakan bisnis sehingga melakukan pelanggaran terhadap peraturan Undang-undang, selain dihukum berdasarkan sanksi yang ditetapkan pada Bab ini, terhadap entitas atau individu tersebut akan dikenakan denda dan sanksi sesuai dengan yang ditetapkan dalam butir-butir Undang-undang. Akan tetapi, perwakilan dari entitas atau individu yang sekuat tenaga menghalangi terjadinya perilaku pelanggaran tidak terbatas pada peraturan ini.

Perwakilan dari entitas atau individu akan dianggap sebagai pelanggar jika berperilaku menghasut atau mengabaikan pelanggaran.

Pasal 82

Jika setelah melalui penagihan oleh Otoritas kompeten tetap tidak membayar denda yang ditentukan oleh Undang-undang, akan dilaksanakan tindakan penegakkan hukum.

Bab XII Ketentuan Tambahan

Pasal 83

Entitas bisnis harus mengadakan rapat untuk mengkoordinasi hubungan antar pekerja dan pemilik usaha/majikan, mempromosikan kerja sama antar pekerja dan pemilik usaha/majikan, meningkatkan efisiensi kerja. Peraturan terkait disusun oleh Otoritas kompeten pusat bersama dengan Kementrian Ekonomi, serta dilaporkan untuk disetujui oleh Eksekutif Yuan.

Pasal 84

Jika pegawai negeri memiliki status sebagai pekerja, peraturan hukum pegawai negeri mengatur semua hal seperti penunjukkan, pelepasan, gaji, penghargaan dan penalti, pensiun, kompensasi korban, dan asuransi (termasuk kecelakaan kerja) dan lain-lain. Akan tetapi, jika persyaratan tenaga kerja yang ditetapkan pada peraturan lain lebih baik dari peraturan yang ditetapkan Undang-undang ini, diatur oleh peraturan lain tersebut.

Pasal 84-1

Pekerja yang disetujui dan diumumkan melalui Otoritas kompeten pusat di bawah ini, dapat sesuai dengan perjanjian antar pekerja dan pemilik usaha/majikan, mengatur jam kerja, hari libur biasa, libur nasional, jam kerja pekerja malam wanita, serta melaporkannya kepada Otoritas kompeten setempat untuk disetujui, tidak terbatas pada peraturan pasal 30, pasal 32, pasal 36, pasal 37, pasal 49.

1. Staf pengawas, staf administrasi, atau pekerja profesional dengan tanggung jawab yang ditentukan.

Pekerjaan pengawasan atau pekerjaan berselang.

Pekerjaan bersifat khusus lain.

Perjanjian di atas harus dalam bentuk tertulis, serta menggunakan standar yang ditetapkan pada Undang-undang ini sebagai referensi, serta tidak boleh merugikan kesehatan dan kesejahteraan pekerja.

Pasal 84-2

Tahun kerja pekerja dihitung mulai dari hari pertama dipekerjakan, pemberian serta kriteria pesangon dan dana pensiun dari tahun kerja yang dihitung sebelum Undang-undang ini ditetapkan, dihitung berdasarkan undang-undang saat itu. Jika tidak ada undang-undang yang sesuai, dihitung berdasarkan peraturan yang ditetapkan entitas bisnis atau dihitung berdasarkan persetujuan bersama kedua belah pihak antar pekerja dan pemilik usaha/majikan. Tahun kerja yang dihitung berdasarkan Undang-undang ini, pemberian serta kriteria pesangon dan dana pensiunnya dihitung berdasarkan pasal 17 dan pasal 55.

Pasal 85

Detail penegakkan Undang-undang, disusun oleh Otoritas kompeten pusat dan dilaporkan dan disetujui oleh Eksekutif Yuan.

Pasal 86

Undang-undang berlaku efektif semenjak tanggal pengumuman.

Pasal 30 paragraf 1 dan 2 Undang-undang yang direvisi dan diumumkan pada 28 Juni 2000 berlaku mulai 1 Januari 2001; pasal 28 paragraf 1 yang direvisi dan diumumkan pada 4 Februari 2015 berlaku delapan bulan dihitung setelah semenjak diumumkan; peraturan yang direvisi dan diumumkan pada 3 Juni 2015 berlaku mulai 1 Januari 2016; tanggal efektif pasal 34 paragraf 2 yang direvisi dan diumumkan pada 21 Desember 2016 ditetapkan oleh Eksekutif Yuan, pasal 37 dan pasal 38 berlaku mulai 1 Januari 2017.

Peraturan pada Undang-undang yang direvisi pada 10 Januari 2018 berlaku mulai 1 Maret 2018.