

Nội dung chính: Nguyên tắc giải quyết việc người lao động nước ngoài mang thai trong thời gian được tuyển dụng và quyền lợi làm việc tiếp theo của họ, Đề nghị đối chiếu thực hiện.

Hướng dẫn:

1. Thực hiện theo công văn số 10800079990/Hua-zong-yi-xin-tzi ngày 12/ 08/2019 của Phủ Tổng Thống có đính kèm nghị quyết biên bản Hội nghị lần thứ 36 của Ủy ban Tư vấn Nhân quyền Phủ Tổng thống ngày 19/7/2019.
2. Quy định của các văn bản pháp quy:
 - (1) Theo quy định của điều 11 Luật Bình đẳng giới trong công việc, chủ thuê không được vì sự khác biệt giới tính hay khuynh hướng giới tính mà phân biệt đối xử với người lao động trong các vấn đề nghỉ hưu, cắt giảm nhân sự, xin nghỉ việc và cho thôi việc. Trong các quy tắc công việc, hợp đồng lao động hay thỏa ước tập thể, chủ thuê không được quy định hoặc thỏa thuận trước rằng người lao động phải xin nghỉ việc hoặc nghỉ không lương do kết hôn, mang thai, sinh đẻ hay nuôi con; cũng không được cho người lao động thôi việc bởi những lý do trên.
 - (2) Theo quy định tại khoản 3 điều 73 và điều 74 của Luật Dịch vụ việc làm (dưới đây gọi tắt là Luật này), khi quan hệ tuyển dụng lao động nước ngoài chấm dứt, phải hủy bỏ giấy phép tuyển dụng lao động đó, đồng thời lập tức yêu cầu lao động nước ngoài xuất cảnh, không được tiếp tục làm việc tại Đài Loan. Theo mục 2 điều 45 của Biện pháp cấp phép và quản lý chủ thuê tuyển dụng lao động nước ngoài (dưới đây gọi tắt là Biện pháp cấp phép quản lý) quy định, đối với người lao động xuất cảnh do chấm dứt quan hệ tuyển dụng trong thời gian giấy phép tuyển dụng vẫn còn hiệu lực, chủ thuê phải thông báo với cơ quan chủ quản địa phương trước khi người nước ngoài đó xuất cảnh, cơ quan chủ quản địa phương sẽ tiến hành tìm hiểu chứng thực nguyện vọng thực sự của lao động nước ngoài (gọi tắt là Chứng thực chấm dứt hợp đồng).
 - (3) Theo quy định tại mục 1, mục 2 điều thuộc điều 58 của Luật này và khoản 4 điều 20 của Biện pháp cấp phép quản lý, trường hợp lao động xuất cảnh trong thời gian giấy phép lao động vẫn còn

hiệu lực mà nguyên nhân không phải do chủ thuê, thì chủ thuê được xin Bộ cho tuyển dụng bổ sung. Nếu lao động nước ngoài của chủ thuê ban đầu tuyển dụng bị bắt giam, thi hành án hình sự, mắc bệnh nghiêm trọng hoặc vì các nguyên nhân không phải do chủ thuê, dẫn đến xuất cảnh chậm trễ, sau khi đã được Bộ phê chuẩn theo hồ sơ riêng, thì chủ thuê được nhập hoặc tuyển dụng lao động nước ngoài mới trước khi lao động nước ngoài cũ xuất cảnh. Theo quy định tại điều 44 của Biện pháp cấp phép quản lý, lao động không được đưa theo người thân sang cư trú. Tuy nhiên, những lao động sinh con và có khả năng nuôi dưỡng trong thời gian được tuyển dụng tại Đài Loan sẽ không bị giới hạn bởi quy định này.

- (4) Theo quy định tại điều 59 của Luật này và điều 11 thuộc Nguyên tắc về chuyển chủ và trình tự công việc của những công việc do người nước ngoài được tuyển dụng làm việc theo quy định từ khoản 1 đến khoản 8 thuộc mục 1 điều 46 của Luật Dịch vụ việc làm (dưới đây gọi tắt là Nguyên tắc chuyển đổi), đối với những lao động nước ngoài đã được Bộ phê chuẩn cho phép chuyển chủ hoặc chuyển đổi công việc, phải hoàn tất thủ tục chuyển đổi theo quy định trong vòng 60 ngày. Nhưng trường hợp lao động nước ngoài có lý do đặc biệt và đã được cơ quan chủ quản Trung ương phê chuẩn, sẽ được gia hạn thời hạn chuyển đổi thêm 60 ngày, và chỉ được gia hạn 1 lần.
3. Nhằm bảo đảm quyền lợi của chủ thuê và lao động nước ngoài, quyền làm việc trong thời gian được tuyển dụng và thời gian tiếp theo của lao động nước ngoài mang thai phải thực hiện theo các quy định sau:
 - (1) Nghiêm cấm đơn phương chấm dứt quan hệ tuyển dụng: khi lao động nước ngoài có thai, sinh nở, v.v, chủ thuê không được dùng những lý do nêu trên để chấm dứt quan hệ tuyển dụng. Nếu bị chủ thuê ép cho về nước, lao động nước ngoài có thể gọi đường dây nóng 1955 hoặc khiếu nại với chính quyền địa phương. Ngoài ra, trong quá trình chính quyền địa phương thụ lý hồ sơ xin chấm dứt hợp đồng lao động của chủ thuê, khi xác nhận nguyện vọng thực sự của việc chấm dứt hợp đồng để về nước của lao động nước ngoài, nếu phát hiện những sự việc nêu trên, sẽ không chứng thực chấm dứt hợp đồng, nhằm đảm bảo quyền lợi cho lao động nước ngoài. Nếu chủ thuê có tình trạng vi phạm, đơn phương chấm dứt

quan hệ tuyển dụng, tức là đã vi phạm với tình tiết nghiêm trọng thuộc nội dung “Những vi phạm pháp lệnh khác về bảo vệ lao động” tại khoản 16 mục 1 điều 54 của Luật này. Căn cứ vào điều 54 và 72 Luật này quy định, phải hủy bỏ hoặc không cấp giấy phép, đồng thời giới hạn chủ thuê không được xin tuyển dụng lao động nước ngoài trong vòng 2 năm.

- (2) Lao động nước ngoài được chấm dứt làm việc, chuyển đổi chủ thuê: chủ thuê và người lao động nhất trí chấm dứt hợp đồng lao động và đã được Bộ phê chuẩn hủy bỏ giấy phép lao động tuyển dụng, theo quy định tại khoản 4 mục 1 điều 59 của Luật này, nếu nguyên nhân không phải do người lao động thì lao động có thai sẽ được Bộ phê duyệt đổi chủ hoặc chuyển đổi công việc. Ngoài ra, trong quá trình đổi chủ, nếu lao động nước ngoài gặp phải vấn đề về sức khỏe và tâm lý, thì có thể chuẩn bị chứng nhận có thai do cơ sở y tế cấp hoặc sổ khám thai, để xin phép Bộ cho tạm hoãn làm thủ tục đổi chủ. Sau khi được Bộ phê duyệt, thời gian được tạm hoãn đổi chủ dài nhất là 60 ngày kể từ ngày kết thúc thai kỳ, nếu lao động nước ngoài này muốn khôi phục thủ tục đổi chủ, thì trong vòng 10 ngày kể từ ngày kết thúc giai đoạn kể trên, lao động nước ngoài phải xin Bộ tiếp tục tiến hành thủ tục đổi chủ theo quy định tại điều 50 của Luật Thủ tục Hành chính. Sau khi Bộ phê duyệt, lao động nước ngoài sẽ được gia hạn thời gian làm thủ tục chuyển chủ dài nhất là 60 ngày, giới hạn chỉ được gia hạn 1 lần. Nếu để quá thời hạn mới làm thủ tục, người xin không được làm thủ tục đổi chủ nữa, đồng thời phải xuất cảnh theo quy định.
- (3) Chủ thuê được tuyển dụng lao động nước ngoài mới: theo quy định tại điều 58 của Luật này và khoản 1 điều 20 của Biện pháp cấp phép quản lý, sau khi lao động nước ngoài muốn xuất cảnh hoặc được chủ mới tiếp nhận thì chủ thuê ban đầu được xin Bộ để bổ sung hoặc nhập lao động nước ngoài mới. Đối với trường hợp người lao động muốn hoãn xuất cảnh có lý do và đã được Bộ xét duyệt đồng ý, sẽ xem xét nhu cầu sử dụng lao động của chủ thuê ban đầu, nếu phù hợp với quy định tại khoản 4 Điều 20 của Biện pháp cấp phép quản lý về nguyên nhân không phải do chủ thuê, sẽ được nhập hoặc tuyển dụng lao động nước ngoài mới. Ngoài ra, đối với chủ thuê thuộc ngành chế tạo, số lượng lao động thuộc diện này sẽ căn cứ theo quy định tại phần chú giải trong khoản 4

mục 1 điều 14-7 của Tiêu chuẩn tư cách làm việc và thẩm định đối với người nước ngoài làm những công việc thuộc khoản 1 đến khoản 8 mục 1 điều 46 của Luật Dịch vụ việc làm (gọi tắt là Tiêu chuẩn thẩm định), sẽ không tính vào tổng số lao động nước ngoài được tuyển dụng, cũng không tính vào số lượng lao động theo quy định của khoản 2 mục 1 điều 14-7 thuộc Tiêu chuẩn thẩm định.

- (4) Sắp xếp nơi tạm trú cho lao động nước ngoài: nhằm đảm bảo quyền lợi được sắp xếp nơi ăn nghỉ cho những lao động nước ngoài gặp phải những vấn đề như tổn thương cơ thể, hoặc phát sinh tranh chấp với chủ thuê, chủ thuê có hành vi phạm pháp, v.v.; Bộ đã ban hành “Những điểm chính về sắp xếp nơi tạm trú cho người nước ngoài được tuyển dụng làm những công việc được quy định từ khoản 8 đến khoản 11, mục 1, điều 46 Luật Dịch vụ việc làm”, trường hợp lao động nước ngoài vẫn đang trong thời hạn được tuyển dụng mà phù hợp các điều kiện trong “Những điểm chính về sắp xếp nơi tạm trú” nêu trên, sẽ được sắp xếp nơi tạm trú theo quy định.