就業服務法
Employment Service Act
Luật Dịch vụ Việc làm
ច្បាប់ស្តីពីសេវាកម្មការងារ

第 一 章 總則

Chapter I： General Provisions

Chương I: Quy định chung

ជំពូកទី ១៖ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

第 1 條

為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

Article 1

This Act is enacted to promote employment for nationals and thereby enhance social and economic development. Matters not provided for in this Act shall be governed by the provisions of other applicable laws.

Điều 1

Luật này được ban hành nhằm thúc đẩy việc làm cho người dân, qua đó góp phần phát triển xã hội và kinh tế. Những vấn đề không được quy định trong Luật này thì áp dụng quy định của các luật khác.

មាត្រា ១

ច្បាប់នេះត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងលើកកម្ពស់ការងាររបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ដើម្បីជំរុញការអភិវឌ្ឍសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច។ ចំពោះបញ្ហាដែលមិនមានកំណត់ក្នុងច្បាប់នេះ ត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។

第 2 條

本法用詞定義如下：

一、就業服務：指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。

二、就業服務機構：指提供就業服務之機構；其由政府機關設置者，為公立就業服務機構；其由政府以外之私人或團體所設置者，為私立就業服務機構。

三、雇主：指聘、僱用員工從事工作者。

四、中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之國民。

五、長期失業者：指連續失業期間達一年以上，且辦理勞工保險退保當日前三年內，保險年資合計滿六個月以上，並於最近一個月內有向公立就業服務機構辦理求職登記者。

Article 2

The terms used in this Act are defined as follows:

1. Employment services: Services provided to assist nationals in obtaining employment and employers in recruiting employees.

2. Employment service institutions: Institutions that provide employment services. Those established by government agencies are public employment service institutions; those established by private individuals or organizations other than the government are private employment service institutions.

3. Employer: A person who appoints or employs employees to perform work.

4. Middle-aged and older persons: Nationals who are at least forty-five years of age and up to sixty-five years of age.

5. Long-term unemployed persons: Persons who have been continuously unemployed for at least one year; whose accumulated labor insurance coverage totals at least six months during the three years preceding the date on which they withdrew from labor insurance; and who have registered as job seekers with a public employment service institution within the most recent month.

Điều 2

Các thuật ngữ được sử dụng trong Luật này được định nghĩa như sau:

1. Dịch vụ việc làm: Là dịch vụ hỗ trợ người dân tìm việc làm và hỗ trợ người sử dụng lao động tuyển dụng nhân viên.

2. Tổ chức dịch vụ việc làm: Là tổ chức cung cấp dịch vụ việc làm. Tổ chức do cơ quan nhà nước thành lập là tổ chức dịch vụ việc làm công lập; tổ chức do cá nhân hoặc tổ chức ngoài nhà nước thành lập là tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân.

3. Người sử dụng lao động: Là người tuyển dụng hoặc thuê người lao động làm việc.

4. Người trung niên và cao tuổi: Là công dân từ đủ 45 tuổi đến 65 tuổi.

5. Người thất nghiệp dài hạn: Là người thất nghiệp liên tục từ đủ một năm trở lên; đồng thời, trong vòng ba năm trước ngày làm thủ tục chấm dứt tham gia bảo hiểm lao động, có tổng thời gian tham gia bảo hiểm từ đủ sáu tháng trở lên và đã đăng ký tìm việc tại tổ chức dịch vụ việc làm công lập trong vòng một tháng gần nhất.

មាត្រា ២

ពាក្យដែលប្រើក្នុងច្បាប់នេះ មាននិយមន័យដូចខាងក្រោម៖

១. សេវាកម្មការងារ៖ សំដៅលើសេវាកម្មដែលផ្តល់ជូនដើម្បីជួយប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការស្វែងរកការងារ និងជួយនិយោជកក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។

២. ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារ៖ សំដៅលើស្ថាប័នដែលផ្តល់សេវាកម្មការងារ។

ស្ថាប័នដែលបង្កើតឡើងដោយស្ថាប័នរដ្ឋ គឺជាស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈ។

ស្ថាប័នដែលបង្កើតឡើងដោយបុគ្គលឯកជន ឬអង្គការក្រៅពីរដ្ឋ គឺជាស្ថាប័នសេវាកម្មការងារឯកជន។

៣. និយោជក៖ សំដៅលើបុគ្គលដែលតែងតាំង ឬជួលបុគ្គលិកឱ្យបំពេញការងារ។

៤. មនុស្សវ័យកណ្តាល និងវ័យចំណាស់៖ សំដៅលើប្រជាពលរដ្ឋដែលមានអាយុចាប់ពី ៤៥ ឆ្នាំ ដល់ ៦៥ ឆ្នាំ។

៥. អ្នកអត់ការងារធ្វើរយៈពេលវែង៖

សំដៅលើបុគ្គលដែលបានអត់ការងារធ្វើជាបន្តបន្ទាប់រយៈពេលយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ ហើយក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំមុនថ្ងៃធ្វើនីតិវិធីដកចេញពីការធានារ៉ាប់រងពលកម្ម មានរយៈពេលធានារ៉ាប់រងសរុបយ៉ាងតិចប្រាំមួយខែ និងបានចុះឈ្មោះស្វែងរកការងារជាមួយស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈក្នុងរយៈពេលមួយខែចុងក្រោយ។

第 3 條

國民有選擇職業之自由。但為法律所禁止或限制者，不在此限。

Article 3

Nationals shall have the freedom to choose their occupations, except where such occupations are prohibited or restricted by law.

Điều 3

Công dân có quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, trừ trường hợp bị pháp luật cấm hoặc hạn chế.

មាត្រា ៣

ប្រជាពលរដ្ឋមានសេរីភាពក្នុងការជ្រើសរើសមុខរបរ លើកលែងតែមុខរបរដែលត្រូវបានហាមឃាត់ឬកម្រិតដោយច្បាប់។

第 4 條

國民具有工作能力者，接受就業服務一律平等。

Article 4

All nationals who are capable of working shall have equal access to employment services.

Điều 4

Mọi công dân có khả năng lao động đều được bình đẳng trong việc tiếp cận các dịch vụ việc làm.

មាត្រា ៤

ប្រជាពលរដ្ឋទាំងអស់ដែលមានសមត្ថភាពធ្វើការ ត្រូវទទួលបានសេវាកម្មការងារដោយស្មើភាពគ្នា។

第 5 條

為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：一、為不實之廣告或揭示。

二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。

三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。

四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。

五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。六、提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。

Article 5

To ensure equal employment opportunities for nationals, an employer shall not discriminate against a job applicant or an employee on the basis of race, class, language, thought, religion, political affiliation, place of ancestral origin, place of birth, sex, sexual orientation, age, marital status, appearance, facial features, physical or mental disability, astrological sign, blood type, or previous membership in a labor union. Where otherwise expressly provided by other laws, such provisions shall apply.

When recruiting or employing employees, an employer shall not engage in any of the following conduct:

1. Making false advertisements or disclosures.
2. Retaining, against the will of a job applicant or employee, their national identification card, work credentials, or other identification documents, or requiring them to provide private information that is not necessary for employment.
3. Withholding property belonging to a job applicant or employee, or collecting a security deposit.
4. Assigning a job applicant or employee to perform work contrary to public order or good morals.
5. Providing false information or false health examination specimens when handling applications for permission to employ foreign nationals, recruitment, entry into the country, or management matters.
6. Failing to publicly disclose or inform applicants of the salary range for a job vacancy where the regular salary offered is less than NT$40,000.

Điều 5

Nhằm bảo đảm quyền bình đẳng về cơ hội việc làm của người dân, người sử dụng lao động không được phân biệt đối xử với người tìm việc hoặc người lao động do mình tuyển dụng vì lý do chủng tộc, tầng lớp, ngôn ngữ, tư tưởng, tôn giáo, đảng phái, nguyên quán, nơi sinh, giới tính, xu hướng tính dục, tuổi tác, tình trạng hôn nhân, diện mạo, đường nét khuôn mặt, khuyết tật về thể chất hoặc tinh thần, cung hoàng đạo, nhóm máu hoặc tư cách thành viên công đoàn trước đây. Trường hợp pháp luật khác có quy định cụ thể thì thực hiện theo quy định đó.

Khi tuyển dụng hoặc sử dụng người lao động, người sử dụng lao động không được thực hiện các hành vi sau đây:

1. Đăng hoặc công bố thông tin quảng cáo không đúng sự thật.

2. Trái với ý muốn của người tìm việc hoặc người lao động mà giữ lại căn cước công dân, giấy tờ chứng minh công việc hoặc giấy tờ chứng minh khác của họ; hoặc yêu cầu họ cung cấp thông tin riêng tư không cần thiết cho việc làm.

3. Giữ lại tài sản của người tìm việc hoặc người lao động, hoặc thu tiền bảo đảm.

4. Chỉ định người tìm việc hoặc người lao động thực hiện công việc trái với trật tự công cộng hoặc thuần phong mỹ tục.

5. Cung cấp thông tin hoặc mẫu xét nghiệm sức khỏe không đúng sự thật khi thực hiện thủ tục xin cấp phép, tuyển dụng, đưa vào Đài Loan hoặc quản lý người lao động nước ngoài.

6. Không công khai hoặc không thông báo phạm vi tiền lương đối với vị trí tuyển dụng có mức tiền lương thường xuyên dưới 40.000 Đài tệ.

មាត្រា ៥

ដើម្បីធានាសមភាពនៃឱកាសការងាររបស់ប្រជាពលរដ្ឋ
និយោជកមិនត្រូវរើសអើងចំពោះអ្នកស្វែងរកការងារ ឬបុគ្គលិកដែលខ្លួនជួល
ដោយផ្អែកលើពូជសាសន៍ វណ្ណៈ ភាសា គំនិត សាសនា និន្នាការគណបក្ស និវាសដ្ឋានដើម
ទីកន្លែងកំណើត ភេទ ទំនោរផ្លូវភេទ អាយុ ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ រូបរាង លក្ខណៈមុខ
ពិការភាពផ្លូវកាយ ឬផ្លូវចិត្ត វាសី ក្រុមឈាម ឬស្ថានភាពជាអតីតសមាជិកសហជីពឡើយ។
ប្រសិនបើច្បាប់ផ្សេងមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាស់លាស់ ត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិនោះ។
នៅពេលជ្រើសរើស ឬជួលបុគ្គលិក និយោជកមិនត្រូវប្រព្រឹត្តអំពើណាមួយដូចខាងក្រោម៖
១. ធ្វើការផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម ឬប្រកាសព័ត៌មានមិនពិត។
២. ផ្ទុយនឹងឆន្ទៈរបស់អ្នកស្វែងរកការងារ ឬបុគ្គលិក ដោយរក្សាទុកអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ
ប័ណ្ណបញ្ជាក់ការងារ ឬឯកសារបញ្ជាក់ផ្សេងទៀតរបស់ពួកគេ
ឬតម្រូវឱ្យផ្តល់ព័ត៌មានឯកជនដែលមិនចាំបាច់សម្រាប់ការងារ។
៣. ឃាត់ទុកទ្រព្យសម្បត្តិរបស់អ្នកស្វែងរកការងារ ឬបុគ្គលិក ឬទាមទារប្រាក់ធានា។
៤. ចាត់តាំងអ្នកស្វែងរកការងារ ឬបុគ្គលិកឱ្យធ្វើការងារដែលផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ
ឬសីលធម៌ល្អ។
៥. ផ្តល់ព័ត៌មានមិនពិត ឬសំណាកពិនិត្យសុខភាពមិនពិត
ក្នុងការធ្វើនីតិវិធីស្នើសុំការអនុញ្ញាតជួលជនបរទេស ការជ្រើសរើស ការនាំចូល
ឬការគ្រប់គ្រងជនបរទេស។
៦. មិនបង្ហាញជាសាធារណៈ ឬមិនជូនដំណឹងអំពីជួរប្រាក់ឈ្នួល
សម្រាប់មុខតំណែងទំនេរដែលមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំក្រោម ៤០,០០០ ដុល្លារតៃវ៉ាន់ថ្មី (NT$)។

第 6 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。中央主管機關應會同原住民族委員會辦理相關原住民就業服務事項。

中央主管機關掌理事項如下：

一、全國性國民就業政策、法令、計畫及方案之訂定。二、全國性就業市場資訊之提供。

三、就業服務作業基準之訂定。

四、全國就業服務業務之督導、協調及考核。

五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。

六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：

（一）仲介外國人至中華民國境內工作。

（二）仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。

（三）仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。

七、其他有關全國性之國民就業服務及促進就業事項。直轄市、縣（市）主管機關掌理事項如下：

一、就業歧視之認定。

二、外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。

三、仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可。四、前項第六款及前款以外私立就業服務機構之管理。

五、其他有關國民就業服務之配合事項。

Article 6

The competent authorities referred to in this Act shall be the Ministry of Labor at the central government level; the municipal government in a special municipality; and the county (city) government in a county (city). The central competent authority shall coordinate with the Council of Indigenous Peoples in handling employment service matters relating to Indigenous peoples.

The central competent authority shall be responsible for the following matters:

1. Formulating nationwide employment policies, laws and regulations, plans, and programs for nationals.

2. Providing nationwide employment market information.

3. Establishing operating standards for employment services.

4. Supervising, coordinating, and evaluating employment service operations nationwide.

5. Granting permission for and managing employers' applications to employ foreign nationals.

6. Granting permission to, suspending the operations of, and revoking the permits of private employment service institutions engaged in the following placement services:

(1) Placing foreign nationals in employment within the territory of the Republic of China.

(2) Placing residents of Hong Kong or Macao and people from the Mainland Area in employment in the Taiwan Area.

(3) Placing nationals in employment outside the Taiwan Area.

7. Other matters concerning nationwide employment services for nationals and the promotion of employment.

The competent authorities of special municipalities and counties (cities) shall be responsible for the following matters:

1. Determining cases of employment discrimination.

2. Managing and inspecting the employment of foreign nationals within the territory of the Republic of China.

3. Granting permission to, suspending the operations of, and revoking the permits of private employment service institutions that place nationals in employment within the country.

4. Managing private employment service institutions other than those specified in Subparagraph 6 of the preceding paragraph and the preceding subparagraph.

5. Other matters involving coordination in relation to employment services for nationals.

Điều 6

Cơ quan có thẩm quyền quy định tại Luật này gồm: ở trung ương là Bộ Lao động; tại thành phố trực thuộc trung ương là chính quyền thành phố trực thuộc trung ương; tại huyện (thành phố) là chính quyền huyện (thành phố). Cơ quan có thẩm quyền trung ương phải phối hợp với Hội đồng Dân tộc bản địa giải quyết các vấn đề liên quan đến dịch vụ việc làm dành cho người dân tộc bản địa.

1. Cơ quan có thẩm quyền trung ương phụ trách các vấn đề sau đây:

1. Xây dựng chính sách, pháp luật, kế hoạch và phương án về việc làm cho người dân trên phạm vi toàn quốc.
2. Cung cấp thông tin về thị trường việc làm trên phạm vi toàn quốc.
3. Xây dựng tiêu chuẩn nghiệp vụ về dịch vụ việc làm.
4. Giám sát, điều phối và đánh giá hoạt động dịch vụ việc làm trên phạm vi toàn quốc.
5. Cấp phép và quản lý việc người sử dụng lao động đăng ký tuyển dụng người nước ngoài.
6. Cấp phép, đình chỉ hoạt động và thu hồi giấy phép đối với các tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân thực hiện những hoạt động môi giới sau đây:
   (1) Môi giới cho người nước ngoài đến làm việc trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc.
   (2) Môi giới cho cư dân Hồng Kông hoặc Ma Cao và người dân khu vực Trung Quốc đại lục đến làm việc tại khu vực Đài Loan.
   (3) Môi giới cho công dân Trung Hoa Dân Quốc đến làm việc ngoài khu vực Đài Loan.
7. Các vấn đề khác liên quan đến dịch vụ việc làm cho người dân và thúc đẩy việc làm trên phạm vi toàn quốc.

Cơ quan có thẩm quyền của thành phố trực thuộc trung ương và huyện (thành phố) phụ trách các vấn đề sau đây:

1. Xác định hành vi phân biệt đối xử trong việc làm.
2. Quản lý và kiểm tra việc làm của người nước ngoài trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc.

3. Cấp phép, đình chỉ hoạt động và thu hồi giấy phép đối với các tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân làm môi giới cho công dân Trung Hoa Dân Quốc làm việc trong nước.
4. Quản lý các tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân không thuộc trường hợp quy định tại điểm 6 khoản trên và điểm liền trước.
5. Phối hợp thực hiện các vấn đề khác liên quan đến dịch vụ việc làm cho người dân.

មាត្រា ៦

អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ គឺ៖ នៅថ្នាក់កណ្តាល គឺ ក្រសួងការងារ;
នៅក្រុងពិសេស គឺរដ្ឋបាលក្រុងពិសេស; និងនៅស្រុក (ក្រុង) គឺរដ្ឋបាលស្រុក (ក្រុង)។
អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល ត្រូវសហការជាមួយ ក្រុមប្រឹក្សាជនជាតិដើមភាគតិច
ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងសេវាកម្មការងារសម្រាប់ជនជាតិដើមភាគតិច។
អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល ទទួលបន្ទុកលើកិច្ចការដូចខាងក្រោម៖
១. រៀបចំគោលនយោបាយ ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ ផែនការ
និងកម្មវិធីការងារសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋនៅទូទាំងប្រទេស។
២. ផ្តល់ព័ត៌មានទីផ្សារការងារនៅទូទាំងប្រទេស។
៣. កំណត់ស្តង់ដារប្រតិបត្តិការសម្រាប់សេវាកម្មការងារ។
៤. ត្រួតពិនិត្យ សម្របសម្រួល និងវាយតម្លៃប្រតិបត្តិការសេវាកម្មការងារនៅទូទាំងប្រទេស។
៥. ផ្តល់ការអនុញ្ញាត និងគ្រប់គ្រងការដាក់ពាក្យរបស់និយោជកសម្រាប់ការជួលជនបរទេស។
៦. ផ្តល់ការអនុញ្ញាត ផ្អាកប្រតិបត្តិការ និងលុបចោលការអនុញ្ញាតរបស់ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារឯកជន
ដែលធ្វើអាជីវកម្មអន្តរការីដូចខាងក្រោម៖
（១）ធ្វើអន្តរការីឱ្យជនបរទេសមកធ្វើការនៅក្នុងដែនដីនៃសាធារណរដ្ឋចិន។
（២）ធ្វើអន្តរការីឱ្យប្រជាជនហុងកុង ឬម៉ាកាវ និងប្រជាជនមកពីតំបន់ចិនដីគោក
មកធ្វើការនៅតំបន់តៃវ៉ាន់។
（៣）ធ្វើអន្តរការីឱ្យប្រជាពលរដ្ឋក្នុងស្រុកទៅធ្វើការនៅតំបន់ក្រៅតំបន់តៃវ៉ាន់។
៧. កិច្ចការផ្សេងទៀតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសេវាកម្មការងារសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋ
និងការលើកកម្ពស់ការងារនៅទូទាំងប្រទេស។
អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចនៃក្រុងពិសេស និងស្រុក (ក្រុង) ទទួលបន្ទុកលើកិច្ចការដូចខាងក្រោម៖
១. កំណត់ថាតើមានការរើសអើងក្នុងការងារឬអត់។
២. គ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យការធ្វើការរបស់ជនបរទេសនៅក្នុងដែនដីនៃសាធារណរដ្ឋចិន។
៣. ផ្តល់ការអនុញ្ញាត ផ្អាកប្រតិបត្តិការ និងលុបចោលការអនុញ្ញាតរបស់ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារឯកជន
ដែលធ្វើអន្តរការីឱ្យប្រជាពលរដ្ឋក្នុងស្រុកធ្វើការនៅក្នុងប្រទេស។

៤. គ្រប់គ្រងស្ថាប័នសេវាកម្មការងារឯកជនផ្សេងទៀត ក្រៅពីស្ថាប័នដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី៦ នៃកថាខណ្ឌមុន និងចំណុចមុននេះ។

៥. កិច្ចការសហការផ្សេងទៀតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសេវាកម្មការងារសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋ។

第 7 條

主管機關得遴聘勞工、雇主、政府機關之代表及學者專家，研議、諮詢有關就業服務及促進就業等事項；其中勞工、雇主及學者專家代表，不得少於二分之一。

前項代表單一性別，不得少於三分之一。

Article 7

The competent authority may select and appoint representatives of workers, employers, and government agencies, as well as scholars and experts, to deliberate on and provide consultation concerning employment services, employment promotion, and other related matters. Representatives of workers, employers, scholars, and experts shall constitute no less than one-half of the total representatives.

Representatives of either gender referred to in the preceding paragraph shall constitute no less than one-third of the total representatives.

Điều 7

Cơ quan có thẩm quyền có thể tuyển chọn và mời đại diện của người lao động, người sử dụng lao động, cơ quan nhà nước cùng các học giả, chuyên gia tham gia nghiên cứu, thảo luận và tư vấn về những vấn đề liên quan đến dịch vụ việc làm, thúc đẩy việc làm và các vấn đề khác có liên quan. Trong đó, tổng số đại diện của người lao động, người sử dụng lao động, học giả và chuyên gia không được ít hơn một phần hai tổng số đại diện.

Trong số các đại diện quy định tại đoạn trên, số đại diện của mỗi giới không được ít hơn một phần ba tổng số đại diện.

មាត្រា ៧

អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចអាចជ្រើសរើស និងតែងតាំងតំណាងកម្មករ និយោជក ស្ថាប័នរដ្ឋ ព្រមទាំងអ្នកសិក្សា និងអ្នកជំនាញ ដើម្បីចូលរួមពិភាក្សា សិក្សា និងផ្តល់យោបល់អំពីបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងសេវាកម្មការងារ ការលើកកម្ពស់ការងារ និងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។ ក្នុងនោះ តំណាងកម្មករ និយោជក អ្នកសិក្សា និងអ្នកជំនាញ ត្រូវមានចំនួនមិនតិចជាងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនតំណាងសរុប។

ក្នុងចំណោមតំណាងដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ តំណាងនៃភេទណាមួយមិនត្រូវមានចំនួនតិចជាងមួយភាគបីនៃចំនួនតំណាងសរុបឡើយ។

第 8 條

主管機關為增進就業服務工作人員之專業知識及工作效能，應定期舉辦在職訓練。

Article 8

To enhance the professional knowledge and work efficiency of employment service personnel, the competent authority shall regularly provide in-service training.

Điều 8

Nhằm nâng cao kiến thức chuyên môn và hiệu quả công việc của nhân viên làm công tác dịch vụ việc làm, cơ quan có thẩm quyền phải định kỳ tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ tại chức.

មាត្រា ៨

ដើម្បីលើកកម្ពស់ចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ និងប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលិកសេវាកម្មការងារ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងពេលបំពេញការងារជាប្រចាំ។

第 9 條

就業服務機構及其人員，對雇主與求職人之資料，除推介就業之必要外，不得對外公開。

Article 9

Employment service institutions and their personnel shall not disclose information concerning employers or job seekers to the public, except where necessary for employment placement.

Điều 9

Tổ chức dịch vụ việc làm và nhân viên của tổ chức đó không được công khai thông tin của người sử dụng lao động và người tìm việc, trừ trường hợp cần thiết để giới thiệu, kết nối việc làm.

មាត្រា ៩

ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារ និងបុគ្គលិករបស់ស្ថាប័ននោះ មិនត្រូវបង្ហាញជាសាធារណៈនូវព័ត៌មានរបស់និយោជក និងអ្នកស្វែងរកការងារឡើយ លើកលែងតែក្នុងករណីចាំបាច់សម្រាប់ការណែនាំ និងការផ្គូផ្គងការងារ។

第 10 條

在依法罷工期間，或因終止勞動契約涉及勞方多數人權利之勞資爭議在調解期間，就業服務機構不得推介求職人至該罷工或有勞資爭議之場所工作。

前項所稱勞方多數人，係指事業單位勞工涉及勞資爭議達十人以上，或雖未達十人而占該勞資爭議場所員工人數三分之一以上者。

Article 10

During a lawful strike, or during the mediation of a labor-management dispute involving the rights of a substantial number of workers arising from the termination of labor contracts, an employment service institution shall not refer job seekers to work at the place where the strike or labor-management dispute is occurring.

The term "a substantial number of workers" in the preceding paragraph means that the labor-management dispute involves ten or more workers of a business entity, or, although involving fewer than ten workers, involves at least one-third of the employees at the workplace where the labor-management dispute occurs.

Điều 10

Trong thời gian diễn ra cuộc đình công hợp pháp hoặc trong thời gian hòa giải tranh chấp lao động liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động và ảnh hưởng đến quyền lợi của nhiều người lao động, tổ chức dịch vụ việc làm không được giới thiệu người tìm việc đến làm việc tại nơi đang diễn ra đình công hoặc phát sinh tranh chấp lao động đó.

"Có nhiều người lao động" quy định tại khoản trên là trường hợp tranh chấp lao động có liên quan đến từ mười người lao động trở lên trong đơn vị kinh doanh; hoặc tuy chưa đủ mười người nhưng số người có liên quan chiếm từ một phần ba tổng số lao động tại nơi xảy ra tranh chấp lao động trở lên.

មាត្រា ១០

ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មដោយស្របច្បាប់ ឬក្នុងអំឡុងពេលសម្រុះសម្រួលវិវាទរវាងនិយោជក និងកម្មករ ដែលកើតឡើងពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិរបស់កម្មករជាច្រើននាក់ ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារមិនត្រូវណែនាំអ្នកស្វែងរកការងារឱ្យទៅធ្វើការនៅទីកន្លែងដែលកំពុងមានកូដកម្ម ឬវិវាទការងារនោះឡើយ។

ពាក្យថា «កម្មករជាច្រើននាក់» ក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ

សំដៅលើករណីដែលវិវាទការងារពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មកររបស់អង្គភាពអាជីវកម្មចំនួន ១០ នាក់ឡើងទៅ ឬទោះបីមានចំនួនតិចជាង ១០ នាក់ក៏ដោយ ប៉ុន្តែមានចំនួនយ៉ាងតិច មួយភាគបីនៃចំនួនបុគ្គលិកសរុបនៅទីកន្លែងដែលកើតមានវិវាទការងារ។

第 11 條

主管機關對推動國民就業有卓越貢獻者，應予獎勵及表揚。

前項獎勵及表揚之資格條件、項目、方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

Article 11

The competent authority shall reward and commend persons who have made outstanding contributions to the promotion of employment for nationals.

The eligibility requirements, categories, methods, and other matters to be complied with concerning the rewards and commendations referred to in the preceding paragraph shall be prescribed by the central competent authority.

Điều 11

Cơ quan có thẩm quyền phải khen thưởng và biểu dương các cá nhân, tổ chức có đóng góp xuất sắc trong việc thúc đẩy việc làm cho người dân.

Điều kiện, tiêu chuẩn, hạng mục và hình thức khen thưởng, biểu dương quy định tại khoản trên cùng những vấn đề khác phải tuân thủ do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương quy định.

មាត្រា ១១

អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវផ្តល់រង្វាន់ និងការសរសើរដល់បុគ្គល ឬអង្គភាពដែលបានរួមចំណែកយ៉ាងឆ្នើមក្នុងការលើកកម្ពស់ការងាររបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

លក្ខខណ្ឌសម្បត្តិ ប្រភេទ វិធីសាស្ត្រ
និងបញ្ហាផ្សេងទៀតដែលត្រូវអនុវត្តពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់រង្វាន់
និងការសរសើរដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ
ត្រូវកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល។

第 二 章 政府就業服務

Chapter II： Government Employment Services

Chương 2 Dịch vụ việc làm của chính phủ

ជំពូកទី ២៖ សេវាកម្មការងាររបស់រដ្ឋាភិបាល

第 12 條

主管機關得視業務需要，在各地設置公立就業服務機構。

直轄市、縣（市）轄區內原住民人口達二萬人以上者，得設立因應原住民族特殊文化之原住民公立就業服務機構。

前兩項公立就業服務機構設置準則，由中央主管機關定之。

Article 12

The competent authority may, according to operational needs, establish public employment service institutions in various localities.

In a special municipality or county (city) with an Indigenous population of 20,000 or more, a public employment service institution for Indigenous peoples may be established to accommodate their distinctive cultures.

The standards governing the establishment of public employment service institutions referred to in the preceding two paragraphs shall be prescribed by the central competent authority.

Điều 12

Căn cứ nhu cầu công việc, cơ quan có thẩm quyền có thể thành lập các tổ chức dịch vụ việc làm công lập tại các địa phương.

Tại thành phố trực thuộc trung ương hoặc huyện (thành phố) có dân số là người dân tộc bản địa từ 20.000 người trở lên, có thể thành lập tổ chức dịch vụ việc làm công lập dành cho người dân tộc bản địa, phù hợp với đặc trưng văn hóa của họ.

Tiêu chuẩn thành lập các tổ chức dịch vụ việc làm công lập quy định tại hai khoản trên do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương quy định.

មាត្រា ១២

អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចអាចបង្កើតស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈនៅតាមតំបន់នានា
ដោយផ្អែកលើតម្រូវការនៃការងារ។
នៅក្នុងក្រុងពិសេស ឬស្រុក (ក្រុង) ដែលមានប្រជាជនជនជាតិដើមភាគតិចចំនួន ២០,០០០
នាក់ឡើងទៅ អាចបង្កើតស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈសម្រាប់ជនជាតិដើមភាគតិច
ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងលក្ខណៈវប្បធម៌ពិសេសរបស់ពួកគេ។

ស្តង់ដារសម្រាប់ការបង្កើតស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌពីរខាងលើ ត្រូវកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល។

第 13 條

公立就業服務機構辦理就業服務，以免費為原則。但接受雇主委託招考人才所需之費用，得向雇主收取之。

Article 13

In principle, public employment service institutions shall provide employment services free of charge. However, expenses incurred in conducting recruitment examinations for personnel entrusted by an employer may be charged to the employer.

Điều 13

Về nguyên tắc, tổ chức dịch vụ việc làm công lập cung cấp dịch vụ việc làm miễn phí. Tuy nhiên, đối với các chi phí phát sinh khi được người sử dụng lao động ủy thác tổ chức tuyển chọn nhân sự, tổ chức này có thể thu phí từ người sử dụng lao động.

มาตรา ๑๓

ជាគោលការណ៍ ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈត្រូវផ្តល់សេវាកម្មការងារដោយឥតគិតថ្លៃ។ ទោះជាយ៉ាងណា ចំពោះការចំណាយដែលកើតឡើងពីការទទួលការប្រគល់សិទ្ធិពីនិយោជកឱ្យរៀបចំការប្រឡង ឬការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ស្ថាប័ននោះអាចគិតថ្លៃពីនិយោជកបាន។

第 14 條

公立就業服務機構對於求職人及雇主申請求職、求才登記，不得拒絕。但其申請有違反法令或拒絕提供為推介就業所需之資料者，不在此限。

Article 14

A public employment service institution shall not refuse an application by a job seeker for job-seeking registration or by an employer for recruitment registration. However, this restriction shall not apply where the application violates laws or regulations, or where the applicant refuses to provide information necessary for employment placement.

Điều 14

Tổ chức dịch vụ việc làm công lập không được từ chối tiếp nhận đăng ký tìm việc của người tìm việc hoặc đăng ký tuyển dụng của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, quy định này không áp dụng trong trường hợp nội dung đăng ký vi phạm pháp luật hoặc người đăng ký từ chối cung cấp thông tin cần thiết cho việc giới thiệu việc làm.

มาตรา ๑๔

ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈមិនត្រូវបដិសេធការដាក់ពាក្យចុះឈ្មោះស្វែងរកការងាររបស់អ្នកស្វែងរកការងារ ឬការដាក់ពាក្យចុះឈ្មោះជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់និយោជកឡើយ។ ទោះជាយ៉ាងណា ការកំណត់នេះមិនអនុវត្តចំពោះករណីដែលពាក្យស្នើសុំបំពានច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិ ឬអ្នកដាក់ពាក្យបដិសេធមិនផ្តល់ព័ត៌មានដែលចាំបាច់សម្រាប់ការណែនាំការងារ។

第 15 條

（刪除）

Article 15

(Deleted)

Điều 15

(Đã bãi bỏ)

មាត្រា ១៥

(លុបចោល)

第 16 條

公立就業服務機構應蒐集、整理、分析其業務區域內之薪資變動、人力供需及未來展望等資料，提供就業市場資訊。

Article 16

Public employment service institutions shall collect, compile, and analyze data concerning wage fluctuations, labor supply and demand, future prospects, and other relevant matters within their service areas, and shall provide employment market information.

Điều 16

Tổ chức dịch vụ việc làm công lập phải thu thập, tổng hợp và phân tích các dữ liệu trong phạm vi địa bàn hoạt động của mình, như biến động tiền lương, cung cầu nhân lực và triển vọng trong tương lai, để cung cấp thông tin về thị trường lao động.

មាត្រា ១៦

ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈត្រូវប្រមូល រៀបចំ និងវិភាគទិន្នន័យនៅក្នុងតំបន់សេវាកម្មរបស់ខ្លួន រួមមានការប្រែប្រួលប្រាក់ឈ្នួល ការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម ទស្សនវិស័យនាពេលអនាគត និងព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានអំពីទីផ្សារការងារ។

第 17 條

公立就業服務機構對求職人應先提供就業諮詢，再依就業諮詢結果或職業輔導評量，推介就業、職業訓練、技能檢定、創業輔導、進行轉介或失業認定及轉請核發失業給付。

前項服務項目及內容，應作成紀錄。

第一項就業諮詢、職業輔導及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

Article 17

Public employment service institutions shall first provide employment counseling to job seekers and shall then, based on the results of such counseling or vocational guidance assessments, refer them to employment, vocational training, skills certification, entrepreneurship counseling, or other relevant services, or determine their unemployment status and refer their cases for the issuance of unemployment benefits.

Records shall be made of the service items and contents referred to in the preceding paragraph.

Regulations governing the employment counseling, vocational guidance, and other related matters referred to in Paragraph 1 shall be prescribed by the central competent authority.

Điều 17

Tổ chức dịch vụ việc làm công lập trước tiên phải tư vấn việc làm cho người tìm việc; sau đó, căn cứ vào kết quả tư vấn việc làm hoặc kết quả đánh giá hướng nghiệp để giới thiệu việc làm, giới thiệu tham gia đào tạo nghề, kiểm định kỹ năng nghề, tư vấn khởi nghiệp, chuyển đến cơ quan hoặc đơn vị có liên quan, hoặc xác nhận tình trạng thất nghiệp và chuyển hồ sơ đề nghị cấp trợ cấp thất nghiệp.

Các hạng mục và nội dung dịch vụ quy định tại khoản trên phải được lập thành hồ sơ.

Quy định về tư vấn việc làm, hướng nghiệp và các vấn đề liên quan khác tại khoản 1 do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương ban hành.

មាត្រា ១៧

ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈ ត្រូវផ្តល់ការប្រឹក្សាអំពីការងារដល់អ្នកស្វែងរកការងារជាមុនសិន។

បន្ទាប់មក ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការប្រឹក្សាអំពីការងារ ឬការវាយតម្លៃណែនាំវិជ្ជាជីវៈ

ត្រូវណែនាំពួកគេទៅរកការងារ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ការធ្វើតេស្តបញ្ជាក់ជំនាញ

ការប្រឹក្សាអំពីការចាប់ផ្តើមអាជីវកម្ម ឬបញ្ជូនទៅស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ

ឬធ្វើការកំណត់ស្ថានភាពអត់ការងារធ្វើ

និងបញ្ជូនសំណុំរឿងសម្រាប់ការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភអត់ការងារធ្វើ។

ប្រភេទ និងខ្លឹមសារនៃសេវាកម្មដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ត្រូវកត់ត្រាទុកជាឯកសារ។

បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការប្រឹក្សាអំពីការងារ ការណែនាំវិជ្ជាជីវៈ

និងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១

ត្រូវកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល។

第 18 條

公立就業服務機構與其業務區域內之學校應密切聯繫，協助學校辦理學生職業輔導工作，並協同推介畢業學生就業或參加職業訓練及就業後輔導工作。

Article 18

Public employment service institutions shall maintain close contact with schools within their service areas, assist schools in providing vocational guidance to students, and cooperate in referring graduating students to employment or vocational training and in providing post-employment counseling.

Điều 18

Tổ chức dịch vụ việc làm công lập và các trường học trong phạm vi địa bàn hoạt động của tổ chức đó phải duy trì mối liên hệ chặt chẽ; hỗ trợ nhà trường thực hiện công tác hướng nghiệp cho học sinh, sinh viên; đồng thời phối hợp giới thiệu việc làm hoặc giới thiệu tham gia đào tạo nghề cho học sinh, sinh viên đã tốt nghiệp, cũng như thực hiện công tác hỗ trợ sau khi có việc làm.

មាត្រា ១៨

ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈ

ត្រូវរក្សាទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយសាលារៀននៅក្នុងតំបន់សេវាកម្មរបស់ខ្លួន

ជួយសាលារៀនក្នុងការអនុវត្តការណែនាំវិជ្ជាជីវៈដល់សិស្ស និងនិស្សិត

ព្រមទាំងសហការក្នុងការណែនាំសិស្ស និងនិស្សិតដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាឱ្យចូលធ្វើការ

ឬចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងផ្តល់ការណែនាំបន្ទាប់ពីពួកគេទទួលបានការងារ។

第 19 條

公立就業服務機構為輔導缺乏工作知能之求職人就業，得推介其參加職業訓練；對職業訓練結訓者，應協助推介其就業。

Article 19

To assist job seekers who lack the knowledge and skills required for work in obtaining employment, public employment service institutions may refer them to vocational training. Persons who have completed vocational training shall be assisted with employment placement.

Điều 19

Nhằm hỗ trợ người tìm việc còn thiếu kiến thức và kỹ năng làm việc tìm được việc làm, tổ chức dịch vụ việc làm công lập có thể giới thiệu họ tham gia đào tạo nghề; đối với người đã hoàn thành khóa đào tạo nghề, tổ chức này phải hỗ trợ giới thiệu việc làm.

មាត្រា ១៩

ដើម្បីជួយអ្នកស្វែងរកការងារដែលខ្វះចំណេះដឹង និងជំនាញចាំបាច់សម្រាប់ការងារ

ឱ្យទទួលបានការងារ

ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈអាចណែនាំពួកគេឱ្យចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ចំពោះអ្នកដែលបានបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ស្ថាប័ននោះត្រូវជួយណែនាំពួកគេឱ្យទទួលបានការងារ។

第 20 條

公立就業服務機構對申請就業保險失業給付者，應推介其就業或參加職業訓練。

Article 20

Public employment service institutions shall refer persons applying for unemployment benefits under employment insurance to employment or vocational training.

Điều 20

Đối với người đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp theo bảo hiểm việc làm, tổ chức dịch vụ việc làm công lập phải giới thiệu việc làm hoặc giới thiệu họ tham gia đào tạo nghề.

មាត្រា ២០

ចំពោះបុគ្គលដែលដាក់ពាក្យស្នើសុំប្រាក់ឧបត្ថម្ភអត់ការងារធ្វើក្រោមការធានារ៉ាប់រងការងារ ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈត្រូវណែនាំពួកគេទៅរកការងារ ឬចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

第 三 章 促進就業

Chapter III： Promotion of Employment

Chương 3: Thúc đẩy việc làm

ជំពូកទី ៣៖ ការលើកកម្ពស់ការងារ

第 21 條

政府應依就業與失業狀況相關調查資料，策訂人力供需調節措施，促進人力資源有效運用及國民就業。

Article 21

Based on survey data concerning employment and unemployment conditions, the government shall formulate measures to regulate labor supply and demand so as to promote the effective utilization of human resources and employment for nationals.

Điều 21

Căn cứ dữ liệu điều tra liên quan đến tình hình việc làm và thất nghiệp, Chính phủ phải xây dựng các biện pháp điều tiết cung cầu nhân lực nhằm thúc đẩy việc sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực và tạo việc làm cho người dân.

មាត្រា ២១

ដោយផ្អែកលើទិន្នន័យស្ទង់មតិពាក់ព័ន្ធនឹងស្ថានភាពការងារ និងអត់ការងារធ្វើ រដ្ឋាភិបាលត្រូវរៀបចំវិធានការសម្របសម្រួលការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម ដើម្បីលើកកម្ពស់ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងជំរុញការងាររបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

第 22 條

中央主管機關為促進地區間人力供需平衡並配合就業保險失業給付之實施，應建立全國性之就業資訊網。

Article 22

To promote a balance between labor supply and demand among different regions and to coordinate with the implementation of unemployment benefits under employment insurance, the central competent authority shall establish a nationwide employment information network.

Điều 22

Nhằm thúc đẩy sự cân bằng cung cầu nhân lực giữa các khu vực và phối hợp thực hiện chế độ trợ cấp thất nghiệp thuộc bảo hiểm việc làm, cơ quan có thẩm quyền ở trung ương phải xây dựng mạng lưới thông tin việc làm trên toàn quốc.

មាត្រា ២២

ដើម្បីលើកកម្ពស់តុល្យភាពរវាងការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មរវាងតំបន់នានា និងសម្របសម្រួលជាមួយការអនុវត្តប្រាក់ឧបត្ថម្ភអត់ការងារធ្វើក្រោមការធានារ៉ាប់រងការងារ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល ត្រូវបង្កើតបណ្តាញព័ត៌មានការងារទូទាំងប្រទេស។

第 23 條

中央主管機關於經濟不景氣致大量失業時，得鼓勵雇主協商工會或勞工，循縮減工作時間、調整薪資、辦理教育訓練等方式，以避免裁減員工；並得視實際需要，加強實施職業訓練或採取創造臨時就業機會、辦理創業貸款利息補貼等輔導措施；必要時，應發給相關津貼或補助金，促進其就業。

前項利息補貼、津貼與補助金之申請資格條件、項目、方式、期間、經費來源及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

Article 23

When an economic downturn results in large-scale unemployment, the central competent authority may encourage employers to negotiate with labor unions or workers and adopt measures such as reducing working hours, adjusting wages, and providing education and training in order to avoid layoffs. Depending on actual needs, it may also strengthen the implementation of vocational training or adopt assistance measures such as creating temporary employment opportunities and providing interest subsidies for entrepreneurship loans. When necessary, relevant allowances or subsidies shall be provided to promote employment.

The eligibility requirements, categories, methods, duration, sources of funding, and other matters to be complied with concerning the interest subsidies, allowances, and subsidies referred to in the preceding paragraph shall be prescribed by the central competent authority.

Điều 23

Khi tình trạng suy thoái kinh tế dẫn đến thất nghiệp hàng loạt, cơ quan có thẩm quyền ở trung ương có thể khuyến khích người sử dụng lao động thương lượng với công đoàn hoặc người lao động để áp dụng các biện pháp như giảm thời giờ làm việc, điều chỉnh tiền lương, tổ chức đào tạo và các biện pháp khác nhằm tránh cắt giảm nhân sự. Căn cứ nhu cầu thực tế, cơ quan này cũng có thể tăng cường triển khai đào tạo nghề hoặc áp dụng các biện pháp hỗ trợ như tạo cơ hội việc làm tạm thời, trợ cấp lãi suất cho vay khởi nghiệp và các biện pháp khác; khi cần thiết, phải cấp các khoản trợ cấp hoặc hỗ trợ có liên quan nhằm thúc đẩy việc làm.

Điều kiện, tiêu chuẩn về đối tượng được đăng ký; hạng mục, phương thức, thời hạn, nguồn kinh phí và các vấn đề khác phải tuân thủ liên quan đến khoản trợ cấp lãi suất, trợ cấp và kinh phí hỗ trợ quy định tại khoản trên do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương quy định.

មាត្រា ២៣

នៅពេលស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចធ្លាក់ចុះបណ្តាលឱ្យមានការអត់ការងារធ្វើក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាលអាចលើកទឹកចិត្តនិយោជកឱ្យពិភាក្សា និងចរចាជាមួយសហជីព

ឬកម្មករ ដើម្បីអនុវត្តវិធានការដូចជា កាត់បន្ថយម៉ោងធ្វើការ កែសម្រួលប្រាក់ឈ្នួល និងរៀបចំការអប់រំ
និងបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីជៀសវាងការកាត់បន្ថយបុគ្គលិក។ អាស្រ័យលើតម្រូវការជាក់ស្តែង
អាជ្ញាធរនោះក៏អាចពង្រឹងការអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬអនុវត្តវិធានការជំនួយ
ដូចជាការបង្កើតឱកាសការងារបណ្តោះអាសន្ន
និងការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភការប្រាក់សម្រាប់កម្ចីចាប់ផ្តើមអាជីវកម្ម។ ក្នុងករណីចាំបាច់
ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ឬជំនួយពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការងារ។
លក្ខខណ្ឌសម្បត្តិសម្រាប់ការដាក់ពាក្យ ប្រភេទ វិធីសាស្ត្រ រយៈពេល ប្រភពថវិកា
និងបញ្ហាផ្សេងទៀតដែលត្រូវអនុវត្ត ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឧបត្ថម្ភការប្រាក់ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ
និងជំនួយដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ត្រូវកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល។

第 24 條

主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金：

一、獨力負擔家計者。

二、中高齡者。

三、身心障礙者。

四、原住民。

五、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者。

六、長期失業者。

七、二度就業婦女。

八、家庭暴力被害人。

九、更生受保護人。

十、其他經中央主管機關認為有必要者。前項計畫應定期檢討，落實其成效。

主管機關對具照顧服務員資格且自願就業者，應提供相關協助措施。

第一項津貼或補助金之申請資格、金額、期間、經費來源及其他相關事項之辦法，由主管機關定之。

Article 24

The competent authority shall formulate plans and endeavor to promote employment for the following persons who are willing to work; where necessary, relevant allowances or subsidies may be provided:

1. Persons who are the sole financial providers for their households.
2. Middle-aged and older persons.
3. Persons with physical or mental disabilities.
4. Indigenous peoples.
5. Persons capable of working who are members of low-income or lower-middle-income households.
6. Long-term unemployed persons.
7. Women re-entering the workforce.

8. Victims of domestic violence.
9. Protected persons undergoing rehabilitation and reintegration.
10. Other persons deemed necessary by the central competent authority.
The plans referred to in the preceding paragraph shall be reviewed periodically to ensure their effective implementation.
The competent authority shall provide relevant assistance measures to persons who are qualified as care service workers and are willing to work.
The eligibility requirements, amounts, duration, sources of funding, and other related matters concerning the allowances or subsidies referred to in Paragraph 1 shall be prescribed by the competent authority.

Điều 24

Đối với những người có nguyện vọng làm việc thuộc các đối tượng sau đây, cơ quan có thẩm quyền phải xây dựng kế hoạch và tích cực thúc đẩy việc làm cho họ; khi cần thiết, có thể cấp các khoản trợ cấp hoặc kinh phí hỗ trợ có liên quan:
1. Người một mình gánh vác kinh tế gia đình.
2. Người trung niên và cao tuổi.
3. Người khuyết tật về thể chất hoặc tinh thần.
4. Người dân tộc bản địa.
5. Người có khả năng lao động thuộc hộ thu nhập thấp hoặc hộ thu nhập trung bình thấp.
6. Người thất nghiệp dài hạn.
7. Phụ nữ tái gia nhập thị trường lao động.
8. Nạn nhân của bạo lực gia đình.
9. Người sau khi chấp hành án đang được bảo hộ, hỗ trợ tái hòa nhập cộng đồng.
10. Các đối tượng khác mà cơ quan có thẩm quyền ở trung ương xét thấy cần thiết.
Các kế hoạch quy định tại khoản trên phải được định kỳ rà soát nhằm bảo đảm hiệu quả thực hiện.
Đối với người có đủ điều kiện làm nhân viên chăm sóc và có nguyện vọng làm việc, cơ quan có thẩm quyền phải cung cấp các biện pháp hỗ trợ có liên quan.
Điều kiện và tiêu chuẩn đăng ký, mức trợ cấp hoặc hỗ trợ, thời hạn, nguồn kinh phí cùng các vấn đề liên quan khác đối với các khoản trợ cấp hoặc kinh phí hỗ trợ quy định tại khoản 1 do cơ quan có thẩm quyền quy định.

មាត្រា ២៤

ចំពោះបុគ្គលដូចខាងក្រោមដែលមានឆន្ទៈចូលធ្វើការ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវរៀបចំផែនការ
និងខិតខំលើកកម្ពស់ការងាររបស់ពួកគេ ហើយក្នុងករណីចាំបាច់ អាចផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ
ឬជំនួយពាក់ព័ន្ធ៖
១. បុគ្គលដែលទទួលបន្ទុកផ្តត់ផ្គង់ជីវភាពគ្រួសារតែម្នាក់ឯង។
២. មនុស្សវ័យកណ្តាល និងវ័យចំណាស់។
៣. ជនមានពិការភាពផ្លូវកាយ ឬផ្លូវចិត្ត។
៤. ជនជាតិដើមភាគតិច។

៥. បុគ្គលដែលមានសមត្ថភាពធ្វើការ និងស្ថិតក្នុងគ្រួសារដែលមានចំណូលទាប
ឬចំណូលមធ្យមកម្រិតទាប។
៦. អ្នកអត់ការងារធ្វើរយៈពេលវែង។
៧. ស្ត្រីដែលចូលធ្វើការឡើងវិញ។
៨. ជនរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ។
៩. បុគ្គលដែលកំពុងទទួលការការពារ និងជំនួយក្នុងការស្តារនីតិសម្បទា
និងការធ្វើសមាហរណកម្មចូលក្នុងសង្គមឡើងវិញ។
១០. បុគ្គលផ្សេងទៀតដែលអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាលយល់ឃើញថាមានភាពចាំបាច់។
ផែនការដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ត្រូវត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ
ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្ត។
ចំពោះបុគ្គលដែលមានគុណវុឌ្ឍិជាបុគ្គលិកផ្តល់សេវាថែទាំ និងមានឆន្ទៈចូលធ្វើការ
អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវផ្តល់វិធានការជំនួយពាក់ព័ន្ធ។
លក្ខខណ្ឌសម្បត្តិសម្រាប់ការដាក់ពាក្យ ចំនួនទឹកប្រាក់ រយៈពេល ប្រភពថវិកា
និងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត សម្រាប់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ឬជំនួយដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១
ត្រូវកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច។

第 25 條

公立就業服務機構應主動爭取適合身心障礙者及中高齡者之就業機會，並定期公告。

Article 25

Public employment service institutions shall proactively seek employment opportunities suitable for persons with physical or mental disabilities and middle-aged and older persons, and shall regularly make such opportunities public.

Điều 25

Tổ chức dịch vụ việc làm công lập phải chủ động tìm kiếm các cơ hội việc làm phù hợp với người khuyết tật về thể chất hoặc tinh thần và người trung niên, cao tuổi, đồng thời công bố định kỳ các cơ hội việc làm này.

មាត្រា ២៥

ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈ
ត្រូវស្វែងរកដោយសកម្មនូវឱកាសការងារដែលសមស្របសម្រាប់ជនមានពិការភាពផ្លូវកាយ ឬផ្លូវចិត្ត
និងមនុស្សវ័យកណ្តាល និងវ័យចំណាស់ ហើយត្រូវប្រកាសឱកាសការងារទាំងនោះជាប្រចាំ។

第 26 條

主管機關為輔導獨力負擔家計者就業，或因妊娠、分娩或育兒而離職之婦女再就業，應視實際需要，辦理職業訓練。

Article 26

To assist persons who are the sole financial providers for their households in obtaining employment, or women who left employment due to pregnancy, childbirth, or childcare in re-entering the workforce, the competent authority shall provide vocational training according to actual needs.

Điều 26

Nhằm hỗ trợ người một mình gánh vác kinh tế gia đình tìm được việc làm hoặc hỗ trợ phụ nữ đã nghỉ việc do mang thai, sinh con hoặc chăm sóc con quay trở lại làm việc, cơ quan có thẩm quyền phải tổ chức đào tạo nghề căn cứ vào nhu cầu thực tế.

មាត្រា ២៦

ដើម្បីជួយបុគ្គលដែលទទួលបន្ទុកផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពគ្រួសារតែម្នាក់ឯងឱ្យទទួលបានការងារ ឬជួយស្ត្រីដែលបានចាកចេញពីការងារដោយសារការមានផ្ទៃពោះ ការសម្រាលកូន ឬការថែទាំកូន ឱ្យចូលធ្វើការឡើងវិញ

អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដោយផ្អែកលើតម្រូវការជាក់ស្តែង។

第 27 條

主管機關為協助身心障礙者及原住民適應工作環境，應視實際需要，實施適應訓練。

Article 27

To assist persons with physical or mental disabilities and Indigenous peoples in adapting to the work environment, the competent authority shall provide adaptation training according to actual needs.

Điều 27

Nhằm hỗ trợ người khuyết tật về thể chất hoặc tinh thần và người dân tộc bản địa thích nghi với môi trường làm việc, cơ quan có thẩm quyền phải tổ chức đào tạo thích nghi căn cứ vào nhu cầu thực tế.

មាត្រា ២៧

ដើម្បីជួយជនមានពិការភាពផ្លូវកាយ ឬផ្លូវចិត្ត និងជនជាតិដើមភាគតិចឱ្យសម្របខ្លួនទៅនឹងបរិយាកាសការងារ

អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ការសម្របខ្លួនដោយផ្អែកលើតម្រូវការជាក់ស្តែង។

第 28 條

公立就業服務機構推介身心障礙者及原住民就業後，應辦理追蹤訪問，協助其工作適應。

Article 28

After referring persons with physical or mental disabilities and Indigenous peoples to employment, public employment service institutions shall conduct follow-up visits and assist them in adapting to their work.

Điều 28

Sau khi giới thiệu việc làm cho người khuyết tật về thể chất hoặc tinh thần và người dân tộc bản địa, tổ chức dịch vụ việc làm công lập phải thực hiện việc thăm hỏi, theo dõi và hỗ trợ họ thích nghi với công việc.

មាត្រា ២៨

បន្ទាប់ពីណែនាំជនមានពិការភាពផ្លូវកាយ ឬផ្លូវចិត្ត និងជនជាតិដើមភាគតិចឱ្យទទួលបានការងារ
ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈត្រូវធ្វើការតាមដាន និងចុះសួរសុខទុក្ខ
ព្រមទាំងជួយពួកគេក្នុងការសម្របខ្លួនទៅនឹងការងារ។

第 29 條

直轄市及縣（市）主管機關應將轄區內低收入戶及中低收入戶中有工作能力者，列冊送當地公立就業服務機構，推介就業或參加職業訓練。

公立就業服務機構推介之求職人為低收入戶、中低收入戶或家庭暴力被害人中有工作能力者，其應徵工作所需旅費，得酌予補助。

Article 29

The competent authorities of special municipalities and counties (cities) shall compile rosters of persons capable of working who are members of low-income or lower-middle-income households within their jurisdictions and submit such rosters to local public employment service institutions for referral to employment or vocational training.

Where a job seeker referred by a public employment service institution is a person capable of working who belongs to a low-income household or lower-middle-income household, or is a victim of domestic violence, appropriate subsidies may be provided for travel expenses necessary for applying for employment.

Điều 29

Cơ quan có thẩm quyền của thành phố trực thuộc trung ương và huyện (thành phố) phải lập danh sách những người có khả năng lao động thuộc hộ thu nhập thấp và hộ thu nhập trung bình thấp trong phạm vi quản lý, sau đó gửi danh sách đến tổ chức dịch vụ việc làm công lập tại địa phương để giới thiệu việc làm hoặc tham gia đào tạo nghề.

Trường hợp người tìm việc được tổ chức dịch vụ việc làm công lập giới thiệu là người có khả năng lao động thuộc hộ thu nhập thấp, hộ thu nhập trung bình thấp hoặc là nạn nhân của bạo lực gia đình, thì có thể được xem xét hỗ trợ phù hợp đối với chi phí đi lại cần thiết để ứng tuyển.

มาตรา ๒๙

อาជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចនៃក្រុងពិសេស និងស្រុក (ក្រុង)
ត្រូវរៀបចំបញ្ជីបុគ្គលដែលមានសមត្ថភាពធ្វើការ និងស្ថិតក្នុងគ្រួសារដែលមានចំណូលទាប
ឬចំណូលមធ្យមកម្រិតទាប នៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន
ហើយបញ្ជូនបញ្ជីនោះទៅស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈក្នុងមូលដ្ឋាន
ដើម្បីណែនាំពួកគេទៅរកការងារ ឬចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ប្រសិនបើអ្នកស្វែងរកការងារដែលត្រូវបានណែនាំដោយស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈ
ជាបុគ្គលដែលមានសមត្ថភាពធ្វើការ និងស្ថិតក្នុងគ្រួសារដែលមានចំណូលទាប
ឬចំណូលមធ្យមកម្រិតទាប ឬជាជនរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ
អាចផ្តល់ជំនួយសមស្របសម្រាប់ថ្លៃធ្វើដំណើរដែលចាំបាច់ក្នុងការទៅដាក់ពាក្យសុំការងារ។

第 30 條

公立就業服務機構應與當地役政機關密切聯繫，協助推介退伍者就業或參加職業訓練。

Article 30

Public employment service institutions shall maintain close contact with local military service authorities and assist discharged service members in obtaining employment or participating in vocational training.

Điều 30

Tổ chức dịch vụ việc làm công lập phải duy trì mối liên hệ chặt chẽ với cơ quan quản lý nghĩa vụ quân sự tại địa phương để hỗ trợ giới thiệu việc làm hoặc giới thiệu tham gia đào tạo nghề cho người đã xuất ngũ.

មាត្រា ៣០

ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈ
ត្រូវរក្សាទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយអាជ្ញាធរគ្រប់គ្រងកាតព្វកិច្ចយោធានៅមូលដ្ឋាន
និងជួយណែនាំអ្នកដែលបានបញ្ចប់កាតព្វកិច្ចយោធាឱ្យទទួលបានការងារ
ឬចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

第 31 條

公立就業服務機構應與更生保護會密切聯繫，協助推介受保護人就業或參加職業訓練。

Article 31

Public employment service institutions shall maintain close contact with the After-Care Association and assist protected persons in obtaining employment or participating in vocational training.

Điều 31

Tổ chức dịch vụ việc làm công lập phải duy trì mối liên hệ chặt chẽ với Hội Bảo hộ người hoàn lương để hỗ trợ giới thiệu việc làm hoặc giới thiệu tham gia đào tạo nghề cho người thuộc diện được bảo hộ.

មាត្រា ៣១

ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈ ត្រូវរក្សាទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយសមាគមការពារ
និងជួយស្តារនីតិសម្បទាអ្នកដែលបានបញ្ចប់ការអនុវត្តទោស

ដើម្បីជួយណែនាំបុគ្គលដែលស្ថិតក្រោមការការពារឱ្យទទួលបានការងារ
ឬចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

第 32 條

主管機關為促進國民就業，應按年編列預算，依權責執行本法規定措施。中央主管機關得視直轄市、縣（市）主管機關實際財務狀況，予以補助。

Article 32

To promote employment for nationals, the competent authorities shall prepare annual budgets and implement the measures prescribed in this Act in accordance with their respective powers and responsibilities.

The central competent authority may provide subsidies to the competent authorities of special municipalities and counties (cities), taking into consideration their actual financial conditions.

Điều 32

Nhằm thúc đẩy việc làm cho người dân, cơ quan có thẩm quyền phải lập dự toán ngân sách hằng năm và thực hiện các biện pháp quy định trong Luật này theo thẩm quyền và trách nhiệm của mình.

Căn cứ tình hình tài chính thực tế của cơ quan có thẩm quyền thuộc thành phố trực thuộc trung ương và huyện (thành phố), cơ quan có thẩm quyền ở trung ương có thể cấp kinh phí hỗ trợ.

មាត្រា ៣២

ដើម្បីលើកកម្ពស់ការងាររបស់ប្រជាពលរដ្ឋ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវរៀបចំថវិកាប្រចាំឆ្នាំ
និងអនុវត្តវិធានការដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ស្របតាមសិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន។
អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល អាចផ្តល់ជំនួយថវិកាដល់អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចនៃក្រុងពិសេស
និងស្រុក (ក្រុង) ដោយពិចារណាលើស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុជាក់ស្តែងរបស់អាជ្ញាធរទាំងនោះ។

第 33 條

雇主資遣員工時，應於員工離職之十日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起三日內為之。公立就業服務機構接獲前項通報資料後，應依被資遣人員之志願、工作能力，協助其再就業。

Article 33

When an employer lays off employees, the employer shall, no later than ten days before the employees leave employment, prepare a roster containing the names, sex, ages, addresses, telephone numbers, positions held, reasons for layoff, and whether employment assistance is required, and report such information to the local competent authority and public employment service institution.

However, where the layoff is caused by a natural disaster, emergency, or other force majeure event, such report shall be made within three days from the date on which the laid-off employees leave employment.

Upon receiving the information reported under the preceding paragraph, the public employment service institution shall assist the laid-off persons in obtaining re-employment in accordance with their preferences and working abilities.

Điều 33

Khi cho người lao động nghỉ việc do cắt giảm nhân sự, người sử dụng lao động phải lập danh sách ghi rõ họ tên, giới tính, độ tuổi, địa chỉ, số điện thoại, công việc đảm nhiệm, lý do bị cho nghỉ việc và nhu cầu được hỗ trợ việc làm của người lao động, đồng thời thông báo cho cơ quan có thẩm quyền tại địa phương và tổ chức dịch vụ việc làm công lập chậm nhất là mười ngày trước ngày người lao động nghỉ việc. Tuy nhiên, nếu việc cho nghỉ việc xuất phát từ thiên tai, sự cố bất thường hoặc trường hợp bất khả kháng khác, thì phải thực hiện việc thông báo trong vòng ba ngày kể từ ngày người lao động bị cho nghỉ việc. Sau khi nhận được thông tin thông báo quy định tại khoản trên, tổ chức dịch vụ việc làm công lập phải căn cứ vào nguyện vọng và khả năng làm việc của người bị cho nghỉ việc để hỗ trợ họ tìm việc làm mới.

មាត្រា ៣៣

នៅពេលនិយោជកកាត់បន្ថយបុគ្គលិក

និយោជកត្រូវរៀបចំបញ្ជីព័ត៌មានរបស់បុគ្គលិកដែលត្រូវបានកាត់បន្ថយ រួមមាន ឈ្មោះ ភេទ អាយុ

អាសយដ្ឋាន លេខទូរស័ព្ទ មុខតំណែងការងារ មូលហេតុនៃការកាត់បន្ថយ

និងថាតើត្រូវការជំនួយក្នុងការស្វែងរកការងារឬអត់

ហើយត្រូវរាយការណ៍ព័ត៌មានទាំងនេះទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចក្នុងមូលដ្ឋាន

និងស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈ យ៉ាងយឺតបំផុត ១០

ថ្ងៃមុនថ្ងៃដែលបុគ្គលិកចាកចេញពីការងារ។

ទោះជាយ៉ាងណា ប្រសិនបើការកាត់បន្ថយបុគ្គលិកកើតឡើងដោយសារគ្រោះធម្មជាតិ

ហេតុការណ៍អាសន្ន ឬករណីប្រធានសក្តិផ្សេងទៀត ត្រូវធ្វើការរាយការណ៍ក្នុងរយៈពេល ៣ ថ្ងៃ

គិតចាប់ពីថ្ងៃដែលបុគ្គលិកដែលត្រូវបានកាត់បន្ថយចាកចេញពីការងារ។

បន្ទាប់ពីទទួលបានព័ត៌មានដែលបានរាយការណ៍តាមកថាខណ្ឌខាងលើ

ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈ

ត្រូវជួយបុគ្គលដែលត្រូវបានកាត់បន្ថយឱ្យទទួលបានការងារឡើងវិញ ដោយផ្អែកលើឆន្ទៈ

និងសមត្ថភាពការងាររបស់ពួកគេ។

第 33-1 條

中央主管機關得將其於本法所定之就業服務及促進就業掌理事項，委任所屬就業服務機構或職業訓練機構、委辦直轄市、縣（市）主管機關或委託相關機關（構）、團體辦理之。

Article 33-1

The central competent authority may delegate matters concerning employment services and employment promotion under its authority as prescribed in this Act to its subordinate employment service institutions or vocational training institutions; commission the competent authorities of special municipalities or counties (cities) to handle such matters; or entrust relevant agencies (institutions) or organizations to handle them.

Điều 33-1

Cơ quan có thẩm quyền ở trung ương có thể giao cho tổ chức dịch vụ việc làm hoặc cơ sở đào tạo nghề trực thuộc thực hiện; giao cho cơ quan có thẩm quyền của thành phố trực thuộc trung ương hoặc huyện (thành phố) thực hiện; hoặc ủy thác cho cơ quan, tổ chức có liên quan thực hiện các nhiệm vụ thuộc thẩm quyền quản lý của mình về dịch vụ việc làm và thúc đẩy việc làm theo quy định của Luật này.

មាត្រា ៣៣-១

អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល អាចប្រគល់កិច្ចការដែលស្ថិតក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន
តាមច្បាប់នេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងសេវាកម្មការងារ និងការលើកកម្ពស់ការងារ
ទៅឱ្យស្ថាប័នសេវាកម្មការងារ
ឬស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលស្ថិតក្រោមឱវាទរបស់ខ្លួនអនុវត្ត;
អាចប្រគល់ឱ្យអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចនៃក្រុងពិសេស ឬស្រុក (ក្រុង) អនុវត្ត;
ឬអាចប្រគល់ឱ្យស្ថាប័ន អង្គភាព ឬអង្គការពាក់ព័ន្ធអនុវត្ត។

第 四 章 民間就業服務

Chapter IV：Private Employment Services

Chương 4 Dịch vụ việc làm tư nhân

ជំពូកទី ៤៖ សេវាកម្មការងារឯកជន

第 34 條

私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務；其許可證並應定期更新之。未經許可，不得從事就業服務業務。但依法設立之學校、職業訓練機構或接受政府機關委託辦理訓練、就業服務之機關（構），為其畢業生、結訓學員或求職人免費辦理就業服務者，不在此限。

第一項私立就業服務機構及其分支機構之設立許可條件、期間、廢止許可、許可證更新及其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。

Article 34

Private employment service institutions and their branch offices shall apply to the competent authority for an establishment permit and may engage in employment service activities only after a permit has been issued. Such permits shall be renewed periodically. No person or entity may engage in employment service activities without a permit. However,

this restriction shall not apply to schools or vocational training institutions established in accordance with law, or agencies (institutions) entrusted by government agencies to provide training or employment services, where they provide employment services free of charge to their graduates, trainees who have completed training, or job seekers.

The conditions and duration for establishment permits, revocation of permits, renewal of permits, and other matters concerning the administration of private employment service institutions and their branch offices referred to in Paragraph 1 shall be prescribed by the central competent authority.

Điều 34

Tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân và các chi nhánh của tổ chức này phải nộp đơn xin phép thành lập lên cơ quan có thẩm quyền; chỉ sau khi được cấp giấy phép mới được thực hiện hoạt động dịch vụ việc làm. Giấy phép này phải được gia hạn định kỳ. Nghiêm cấm thực hiện hoạt động dịch vụ việc làm khi chưa được cấp phép. Tuy nhiên, quy định này không áp dụng đối với trường học hoặc cơ sở đào tạo nghề được thành lập theo pháp luật, hoặc cơ quan, tổ chức được cơ quan nhà nước ủy thác thực hiện công tác đào tạo và dịch vụ việc làm, nếu cung cấp dịch vụ việc làm miễn phí cho người đã tốt nghiệp, học viên đã hoàn thành khóa đào tạo hoặc người tìm việc.

Điều kiện và thời hạn cấp phép thành lập, việc thu hồi giấy phép, gia hạn giấy phép cùng các vấn đề quản lý khác đối với tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân và các chi nhánh quy định tại khoản 1 do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương quy định.

មាត្រា ៣៤

ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារឯកជន និងសាខារបស់ស្ថាប័នទាំងនោះ
ត្រូវដាក់ពាក្យស្នើសុំការអនុញ្ញាតបង្កើតទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច
ហើយអាចប្រកបអាជីវកម្មសេវាកម្មការងារបាន លុះត្រាតែទទួលបានអាជ្ញាបណ្ណរួចហើយ។
អាជ្ញាបណ្ណនោះត្រូវបន្តជាថ្មីតាមកាលកំណត់។ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាត
មិនត្រូវប្រកបអាជីវកម្មសេវាកម្មការងារឡើយ។ ទោះជាយ៉ាងណា
ការកំណត់នេះមិនអនុវត្តចំពោះសាលារៀន
ឬស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលបង្កើតឡើងស្របតាមច្បាប់ ឬស្ថាប័ន (អង្គភាព)
ដែលទទួលការប្រគល់សិទ្ធិពីស្ថាប័នរដ្ឋឱ្យអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាល ឬសេវាកម្មការងារ
ហើយផ្តល់សេវាកម្មការងារដោយឥតគិតថ្លៃដល់និស្សិតដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សា
សិក្ខាកាមដែលបានបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល ឬអ្នកស្វែងរកការងារឡើយ។
លក្ខខណ្ឌ និងរយៈពេលនៃការអនុញ្ញាតបង្កើត ការដកហូតការអនុញ្ញាត ការបន្តអាជ្ញាបណ្ណ
និងបញ្ហាគ្រប់គ្រងផ្សេងទៀតរបស់ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារឯកជន និងសាខារបស់ស្ថាប័នទាំងនោះ
ដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ ត្រូវកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល។

第 35 條

私立就業服務機構得經營下列就業服務業務：

一、職業介紹或人力仲介業務。

二、接受委任招募員工。

三、協助國民釐定生涯發展計畫之就業諮詢或職業心理測驗。

四、其他經中央主管機關指定之就業服務事項。

私立就業服務機構經營前項就業服務業務得收取費用；其收費項目及金額，由中央主管機關定之。

Article 35

Private employment service institutions may engage in the following employment service activities:

1. Job placement or human resources intermediary services.

2. Recruitment of employees on behalf of others.

3. Employment counseling or vocational psychological testing to assist nationals in formulating career development plans.

4. Other employment service matters designated by the central competent authority.

Private employment service institutions may charge fees for providing the employment services referred to in the preceding paragraph. The items and amounts of such fees shall be prescribed by the central competent authority.

Điều 35

Tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân được phép kinh doanh các dịch vụ việc làm sau đây:

1. Dịch vụ giới thiệu việc làm hoặc môi giới nhân lực.

2. Nhận ủy thác tuyển dụng nhân viên.

3. Tư vấn việc làm hoặc thực hiện trắc nghiệm tâm lý nghề nghiệp nhằm hỗ trợ người dân xây dựng kế hoạch phát triển nghề nghiệp.

4. Các dịch vụ việc làm khác do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương quy định.

Tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân được thu phí khi kinh doanh các dịch vụ việc làm quy định tại khoản trên; hạng mục và mức thu phí do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương quy định.

មាត្រា ៣៥

ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារឯកជនអាចប្រកបអាជីវកម្មសេវាកម្មការងារដូចខាងក្រោម៖

១. សេវាណែនាំការងារ ឬសេវាអន្តរការីធនធានមនុស្ស។

២. ទទួលការប្រគល់សិទ្ធិដើម្បីជ្រើសរើសបុគ្គលិក។

៣. ផ្តល់ការប្រឹក្សាអំពីការងារ ឬការធ្វើតេស្តផ្លូវចិត្តវិជ្ជាជីវៈ

ដើម្បីជួយប្រជាពលរដ្ឋកំណត់ផែនការអភិវឌ្ឍអាជីព។

៤. សេវាកម្មការងារផ្សេងទៀតដែលកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល។

ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារឯកជនអាចគិតថ្លៃសម្រាប់ការផ្តល់សេវាកម្មការងារដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ។ ប្រភេទ និងចំនួនថ្លៃសេវា ត្រូវកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល។

第 36 條

私立就業服務機構應置符合規定資格及數額之就業服務專業人員。

前項就業服務專業人員之資格及數額，於私立就業服務機構許可及管理辦法中規定之。

Article 36

Private employment service institutions shall employ employment service professionals who meet the prescribed qualifications and staffing requirements.

The qualifications and required number of employment service professionals referred to in the preceding paragraph shall be prescribed in the Regulations for Permission and Supervision of Private Employment Services Institutions.

Điều 36

Tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân phải bố trí nhân viên chuyên môn về dịch vụ việc làm đáp ứng điều kiện về trình độ và số lượng theo quy định.

Điều kiện về trình độ và số lượng nhân viên chuyên môn về dịch vụ việc làm quy định tại khoản trên được quy định trong Quy định về cấp phép và quản lý tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân.

មាត្រា ៣៦

ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារឯកជន ត្រូវមានបុគ្គលិកជំនាញផ្នែកសេវាកម្មការងារដែលមានគុណវុឌ្ឍិ និងចំនួនស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិ។

គុណវុឌ្ឍិ និងចំនួនបុគ្គលិកជំនាញផ្នែកសេវាកម្មការងារដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ត្រូវកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការអនុញ្ញាត និងការគ្រប់គ្រងស្ថាប័នសេវាកម្មការងារឯកជន។

第 37 條

就業服務專業人員不得有下列情事：

一、允許他人假藉本人名義從事就業服務業務。

二、違反法令執行業務。

Article 37

Employment service professionals shall not engage in any of the following conduct:

1. Allowing another person to use their name to engage in employment service activities.
2. Performing professional duties in violation of laws or regulations.

Điều 37

Nhân viên chuyên môn về dịch vụ việc làm không được thực hiện các hành vi sau đây:

1. Cho phép người khác mượn danh nghĩa của mình để thực hiện dịch vụ việc làm.
2. Thực hiện nghiệp vụ trái với quy định của pháp luật.

មាត្រា ៣៧

បុគ្គលិកជំនាញផ្នែកសេវាកម្មការងារ មិនត្រូវប្រព្រឹត្តអំពើដូចខាងក្រោម៖

១. អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃប្រើឈ្មោះរបស់ខ្លួន ដើម្បីប្រកបអាជីវកម្មសេវាកម្មការងារ។

២. អនុវត្តភារកិច្ចវិជ្ជាជីវៈដោយបំពានច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិ។

第 38 條

辦理下列仲介業務之私立就業服務機構，應以公司型態組織之。但由中央主管機關設立，或經中央主管機關許可設立、指定或委任之非營利性機構或團體，不在此限：

一、仲介外國人至中華民國境內工作。

二、仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。

三、仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。

Article 38

Private employment service institutions engaging in any of the following intermediary services shall be organized as companies. However, this requirement shall not apply to nonprofit institutions or organizations established by the central competent authority, or established with its permission, designated by it, or entrusted by it:

1. Arranging for foreign nationals to work within the territory of the Republic of China.

2. Arranging for residents of Hong Kong or Macao, or people from the Mainland Area, to work in the Taiwan Area.

3. Arranging for nationals to work outside the Taiwan Area.

Điều 38

Tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân thực hiện các hoạt động môi giới dưới đây phải được tổ chức theo loại hình công ty. Tuy nhiên, quy định này không áp dụng đối với cơ quan hoặc tổ chức phi lợi nhuận do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương thành lập, hoặc được cơ quan này cấp phép thành lập, chỉ định hoặc giao thực hiện:

1. Môi giới người nước ngoài đến làm việc trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc.

2. Môi giới cư dân Hồng Kông, Ma Cao hoặc người dân khu vực Trung Quốc đại lục đến làm việc tại khu vực Đài Loan.

3. Môi giới công dân Trung Hoa Dân Quốc đến làm việc tại khu vực ngoài Đài Loan.

មាត្រា ៣៨

ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារឯកជនដែលអនុវត្តសេវាអន្តរការីដូចខាងក្រោម ត្រូវរៀបចំជាទម្រង់ក្រុមហ៊ុន។ ទោះជាយ៉ាងណា ការកំណត់នេះមិនអនុវត្តចំពោះស្ថាប័ន ឬអង្គការមិនរកប្រាក់ចំណេញ ដែលបង្កើតឡើងដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល ឬត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យបង្កើត ចាត់តាំង ឬប្រគល់ភារកិច្ចដោយអាជ្ញាធរនោះឡើយ៖

១. ធ្វើអន្តរការីនាំជនបរទេសមកធ្វើការនៅក្នុងដែនដីនៃសាធារណរដ្ឋចិន។

២. ធ្វើអន្តរការីនាំអ្នករស់នៅហុងកុង ឬម៉ាកាវ ឬប្រជាជនមកពីតំបន់ចិនដីគោក មកធ្វើការនៅតំបន់តៃវ៉ាន់។

៣. ធ្វើអន្តរការីនាំប្រជាពលរដ្ឋនៃសាធារណរដ្ឋចិនទៅធ្វើការនៅក្រៅតំបន់តៃវ៉ាន់។

第 39 條

私立就業服務機構應依規定備置及保存各項文件資料，於主管機關檢查時，不得規避、妨礙或拒絕。

Article 39

Private employment service institutions shall prepare and retain all required documents and information in accordance with regulations and shall not evade, obstruct, or refuse inspections conducted by the competent authority.

Điều 39

Tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân phải lập, lưu giữ và bảo quản đầy đủ các loại hồ sơ, tài liệu theo quy định; khi cơ quan có thẩm quyền tiến hành kiểm tra, tổ chức này không được né tránh, cản trở hoặc từ chối việc kiểm tra.

មាត្រា ៣៩

ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារឯកជន ត្រូវរៀបចំ និងរក្សាទុកឯកសារ

និងព័ត៌មានគ្រប់ប្រភេទតាមបទប្បញ្ញត្តិ។ នៅពេលអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចធ្វើការត្រួតពិនិត្យ

ស្ថាប័ននោះមិនត្រូវគេចវេះ រារាំង ឬបដិសេធការត្រួតពិនិត្យឡើយ។

第 40 條

私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：

一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。

二、為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示。

三、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。

四、扣留求職人財物或收取推介就業保證金。

五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。

六、行求、期約或交付不正利益。

七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。

八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。

十、違反雇主或勞工之意思，留置許可文件、身分證件或其他相關文件。

十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。

十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。

十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。

十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。

十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令，或致勞

工權益受損。

十六、租借或轉租私立就業服務機構許可證或就業服務專業人員證書。

十七、接受委任引進之外國人入國三個月內發生行蹤不明之情事，並於一年內達一定之人數及比率者。

十八、對求職人或受聘僱外國人有性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為。

十九、知悉受聘僱外國人疑似遭受雇主、被看護者或其他共同生活之家屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人為性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為，而未於二十四小時內向主管機關、入出國管理機關、警察機關或其他司法機關通報。

二十、其他違反本法或依本法所發布之命令。

前項第十七款之人數、比率及查核方式等事項，由中央主管機關定之。

Article 40

Private employment service institutions and their personnel shall not engage in any of the following conduct when providing employment services:

1. Engaging in intermediary services without entering into a written contract with the employer or job seeker as required.

2. Publishing or displaying false advertisements or information, or advertisements or information that violate Paragraph 1 of Article 5.

3. Retaining a job seeker's national identification card, work credentials, or other identification documents against the job seeker's will.

4. Withholding a job seeker's property or collecting a security deposit for employment placement.

5. Demanding, agreeing to receive, or accepting fees exceeding the prescribed standards, or other improper benefits.

6. Offering, agreeing to provide, or delivering improper benefits.

7. Referring job seekers to work that violates public order or good morals.

8. When entrusted with matters concerning applications for permission to employ foreign nationals, recruitment, introduction, or management, providing false information or false health examination specimens.

9. Engaging in intimidation, fraud, misappropriation, or breach of trust in the course of providing employment services.

10. Retaining permits, identification documents, or other related documents against the will of an employer or worker.

11. Failing to complete reports prescribed by the competent authority in accordance with regulations, or entering false information therein.

12. Failing to register changes, report suspension of business, or apply for replacement or reissuance of licenses or certificates in accordance with regulations.

13. Failing to display, as required, the private employment service institution permit, the detailed schedule of fee items and amounts, or the certificates of employment service professionals.

14. Resuming business operations without authorization before the expiration of a suspension period imposed by the competent authority.

15. Failing to duly perform entrusted matters in the provision of employment services, thereby causing an employer to violate this Act or orders issued pursuant to this Act, or causing harm to workers' rights and interests.

16. Lending, leasing, or subleasing a private employment service institution permit or an employment service professional certificate.

17. Where foreign nationals introduced under an entrusted arrangement become unaccounted for within three months after entry, and the number and proportion of such persons reach the prescribed thresholds within a one-year period.

18. Committing sexual assault, human trafficking, offenses against personal liberty, serious bodily injury, or homicide against a job seeker or an employed foreign national.

19. Knowing that an employed foreign national is suspected of being subjected to sexual assault, human trafficking, offenses against personal liberty, serious bodily injury, or homicide by the employer, the person receiving care, another family member living in the same household, the employer's representative or responsible person, or a person handling labor-related matters on behalf of the employer, but failing to report the matter within twenty-four hours to the competent authority, immigration authority, police authority, or another judicial authority.

20. Otherwise violating this Act or any order issued pursuant to this Act.

The number, proportion, inspection methods, and other matters referred to in Subparagraph 17 of the preceding paragraph shall be prescribed by the central competent authority.

Điều 40

Tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân và nhân viên của tổ chức này khi thực hiện hoạt động dịch vụ việc làm không được có các hành vi sau đây:

1. Thực hiện hoạt động môi giới nhưng không ký kết hợp đồng bằng văn bản với người sử dụng lao động hoặc người tìm việc theo quy định.

2. Đăng tải hoặc công bố nội dung không đúng sự thật hoặc vi phạm quy định tại khoản 1 Điều 5.

3. Trái với ý muốn của người tìm việc mà giữ lại căn cước công dân, giấy tờ chứng minh công việc hoặc giấy tờ chứng minh khác của họ.

4. Giữ lại tài sản của người tìm việc hoặc thu tiền bảo đảm cho việc giới thiệu việc làm.

5. Yêu cầu, thỏa thuận hoặc nhận khoản phí vượt quá mức quy định hoặc lợi ích bất chính khác.

6. Đề nghị, thỏa thuận hoặc trao lợi ích bất chính.

7. Môi giới người tìm việc thực hiện công việc trái với trật tự công cộng hoặc thuần phong mỹ tục.

8. Khi được ủy thác thực hiện thủ tục xin cấp phép tuyển dụng, tuyển chọn, đưa người lao động nước ngoài vào Đài Loan hoặc quản lý người lao động nước ngoài mà cung cấp thông tin hoặc mẫu xét nghiệm sức khỏe không đúng sự thật.

9. Có hành vi đe dọa, lừa đảo, chiếm đoạt hoặc bội tín trong quá trình thực hiện hoạt động dịch vụ việc làm.

10. Trái với ý muốn của người sử dụng lao động hoặc người lao động mà giữ lại giấy phép, giấy tờ tùy thân hoặc giấy tờ liên quan khác.

11. Không kê khai theo quy định hoặc kê khai không đúng sự thật trong các biểu mẫu báo cáo do cơ quan có thẩm quyền quy định.
12. Không thực hiện theo quy định việc đăng ký thay đổi, khai báo tạm ngừng hoạt động hoặc đổi, cấp lại giấy phép, chứng chỉ.
13. Không niêm yết theo quy định giấy phép của tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân, bảng kê chi tiết hạng mục và mức thu phí, chứng chỉ của nhân viên chuyên môn về dịch vụ việc làm.
14. Tự ý tiếp tục hoạt động kinh doanh khi thời hạn đình chỉ hoạt động theo quyết định xử lý của cơ quan có thẩm quyền chưa kết thúc.
15. Khi thực hiện hoạt động dịch vụ việc làm, không thực hiện đầy đủ trách nhiệm đối với công việc được ủy thác, dẫn đến việc người sử dụng lao động vi phạm Luật này hoặc các mệnh lệnh được ban hành theo Luật này, hoặc làm tổn hại quyền và lợi ích của người lao động.
16. Cho thuê, cho mượn hoặc thuê lại giấy phép của tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân hoặc chứng chỉ của nhân viên chuyên môn về dịch vụ việc làm.
17. Trong số người nước ngoài được đưa vào Đài Loan theo ủy thác, có người mất tích trong vòng ba tháng kể từ ngày nhập cảnh, đồng thời số lượng và tỷ lệ người mất tích trong thời hạn một năm đạt đến mức nhất định.
18. Có hành vi xâm hại tình dục, mua bán người, xâm phạm quyền tự do, gây thương tích nghiêm trọng hoặc giết người đối với người tìm việc hoặc người lao động nước ngoài được tuyển dụng.
19. Biết người lao động nước ngoài được tuyển dụng có dấu hiệu bị người sử dụng lao động, người được chăm sóc, thành viên khác cùng chung sống trong gia đình, người đại diện hoặc người phụ trách của người sử dụng lao động, hoặc người thay mặt người sử dụng lao động xử lý các công việc liên quan đến người lao động thực hiện hành vi xâm hại tình dục, mua bán người, xâm phạm quyền tự do, gây thương tích nghiêm trọng hoặc giết người, nhưng không thông báo trong vòng 24 giờ cho cơ quan có thẩm quyền, cơ quan quản lý xuất nhập cảnh, cơ quan cảnh sát hoặc cơ quan tư pháp khác.
20. Các hành vi khác vi phạm Luật này hoặc các mệnh lệnh được ban hành theo Luật này.

Số lượng, tỷ lệ và phương thức kiểm tra quy định tại điểm 17 khoản trên do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương quy định.

มาตรา ๔๐

สถานประกอบการจัดหางานเอกชนและบุคลากรของสถานประกอบการดังกล่าว

ในระหว่างการประกอบอาชีพจัดหางาน ห้ามมิให้กระทำการดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการจัดหางานโดยไม่ได้ทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรกับนายจ้างหรือผู้ขอจ้างแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

๒. ประกอบธุรกิจการค้าหรือโฆษณาข้อมูลอันเป็นเท็จหรือที่อาจทำให้เข้าใจผิดในสาระสำคัญ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงตามมาตรา ๕

๓. เรียกหรือยึดเอกสารประจำตัวประชาชน เอกสารการศึกษา หรือเอกสารอื่นใดของผู้ขอรับบริการจัดหางาน เพื่อประโยชน์ในการประกอบธุรกิจจัดหางาน

๔. เรียกหรือรับเงินค่าประกันจากผู้ขอรับบริการจัดหางาน

៥. ទាមទារ ព្រមព្រៀងទទួល ឬទទួលថ្លៃសេវាលើសពីស្តង់ដារដែលបានកំណត់
ឬផលប្រយោជន៍មិនត្រឹមត្រូវផ្សេងទៀត។
៦. ផ្តល់ជូន ព្រមព្រៀងផ្តល់ ឬប្រគល់ផលប្រយោជន៍មិនត្រឹមត្រូវ។
៧. ធ្វើអន្តរការីណែនាំអ្នកស្វែងរកការងារឱ្យធ្វើការងារដែលផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ
ឬសីលធម៌ល្អ។
៨. នៅពេលទទួលការប្រគល់សិទ្ធិឱ្យអនុវត្តការស្នើសុំការអនុញ្ញាតជួលជនបរទេស ការជ្រើសរើស
ការនាំចូល ឬការគ្រប់គ្រង ដោយផ្តល់ព័ត៌មានមិនពិត ឬសំណាកពិនិត្យសុខភាពមិនពិត។
៩. មានអំពើគំរាមកំហែង ឆបោក កិបកេង ឬរំលោភលើទំនុកចិត្ត
ក្នុងការអនុវត្តអាជីវកម្មសេវាកម្មការងារ។
១០. រក្សាទុកឯកសារអនុញ្ញាត ឯកសារអត្តសញ្ញាណ ឬឯកសារពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត
ដោយផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់និយោជក ឬកម្មករ។
១១. មិនបំពេញរបាយការណ៍ដែលអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចកំណត់តាមបទប្បញ្ញត្តិ
ឬបំពេញព័ត៌មានមិនពិត។
១២. មិនអនុវត្តការចុះបញ្ជីការឆ្លាស់ប្តូរ ការជូនដំណឹងអំពីការឆ្លាកអាជីវកម្ម ឬការស្នើសុំប្តូរ
ឬចេញអាជ្ញាបណ្ណ ឬវិញ្ញាបនបត្រជំនួស តាមបទប្បញ្ញត្តិ។
១៣. មិនបង្ហាញតាមបទប្បញ្ញត្តិនូវអាជ្ញាបណ្ណស្ថាប័នសេវាកម្មការងារឯកជន តារាងលម្អិតនៃប្រភេទ
និងចំនួនថ្លៃសេវា ឬវិញ្ញាបនបត្ររបស់បុគ្គលិកជំនាញផ្នែកសេវាកម្មការងារ។
១៤. បន្តប្រកបអាជីវកម្មដោយខ្លួនឯង
មុនពេលផុតរយៈពេលផ្អាកអាជីវកម្មដែលបានកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច។
១៥. ក្នុងការអនុវត្តអាជីវកម្មសេវាកម្មការងារ មិនបានបំពេញភារកិច្ចដែលទទួលប្រគល់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
បណ្តាលឱ្យនិយោជកបំពានច្បាប់នេះ ឬបទបញ្ជាដែលចេញដោយផ្អែកលើច្បាប់នេះ ឬបណ្តាលឱ្យសិទ្ធិ
និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មកររងការខូចខាត។
១៦. ឱ្យខ្ចី ជួល ឬជួលបន្តអាជ្ញាបណ្ណរបស់ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារឯកជន
ឬវិញ្ញាបនបត្ររបស់បុគ្គលិកជំនាញផ្នែកសេវាកម្មការងារ។
១៧. ជនបរទេសដែលត្រូវបាននាំចូលដោយទទួលការប្រគល់សិទ្ធិ
បានបាត់ដំណឹងក្នុងរយៈពេលបីខែបន្ទាប់ពីចូលប្រទេស ហើយក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចំនួន
និងសមាមាត្រនៃអ្នកបាត់ដំណឹងនោះឈានដល់កម្រិតដែលបានកំណត់។
១៨. ប្រព្រឹត្តអំពើរំលោភផ្លូវភេទ ការជួញដូរមនុស្ស ការរំលោភសេរីភាព ការបង្ករបួសធ្ងន់ធ្ងរ
ឬអំពើឃាតកម្មលើអ្នកស្វែងរកការងារ ឬជនបរទេសដែលត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការ។

១៩. ដឹងថាជនបរទេសដែលត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការ សង្ស័យថាបានរងអំពើរំលោភផ្លូវភេទ ការជួញដូរមនុស្ស ការរំលោភសេរីភាព ការបង្ករបួសធ្ងន់ធ្ងរ ឬអំពើឃាតកម្ម ពីនិយោជក អ្នកដែលទទួលការថែទាំ សមាជិកគ្រួសារផ្សេងទៀតដែលរស់នៅរួមគ្នា តំណាង ឬអ្នកទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជក ឬអ្នកដែលដោះស្រាយកិច្ចការពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករជំនួសនិយោជក ប៉ុន្តែមិនបានរាយការណ៍ក្នុងរយៈពេល ២៤ ម៉ោង ទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច អាជ្ញាធរគ្រប់គ្រងការចូល និងចេញប្រទេស អាជ្ញាធរនគរបាល ឬអាជ្ញាធរតុលាការផ្សេងទៀត។

២០. អំពើផ្សេងទៀតដែលបំពានច្បាប់នេះ ឬបទបញ្ជាដែលចេញដោយផ្អែកលើច្បាប់នេះ។

ចំនួន សមាមាត្រ វិធីសាស្ត្រត្រួតពិនិត្យ និងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី១៧ នៃកថាខណ្ឌខាងលើ ត្រូវកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល។

第 41 條

接受委託登載或傳播求才廣告者，應自廣告之日起，保存委託者之姓名或名稱、住所、電話、國民身分證統一編號或事業登記字號等資料二個月，於主管機關檢查時，不得規避、妨礙或拒絕。

Article 41

A person entrusted to publish or disseminate recruitment advertisements shall, for two months from the date of the advertisement, retain information concerning the entrusting party, including the person's name or the entity's name, address, telephone number, national identification number, or business registration number. When inspected by the competent authority, such person shall not evade, obstruct, or refuse the inspection.

Điều 41

Người nhận ủy thác đăng tải hoặc truyền bá quảng cáo tuyển dụng phải lưu giữ các thông tin của bên ủy thác như họ tên hoặc tên tổ chức, địa chỉ, số điện thoại, số căn cước công dân hoặc mã số đăng ký kinh doanh trong thời hạn hai tháng kể từ ngày đăng quảng cáo; khi cơ quan có thẩm quyền tiến hành kiểm tra, không được né tránh, cản trở hoặc từ chối việc kiểm tra.

មាត្រា ៤១

បុគ្គល ឬអង្គភាពដែលទទួលការប្រគល់សិទ្ធិឱ្យចុះផ្សាយ ឬផ្សព្វផ្សាយពាណិជ្ជកម្មជ្រើសរើសបុគ្គលិក ត្រូវរក្សាទុកព័ត៌មានរបស់ភាគីដែលបានប្រគល់សិទ្ធិ រួមមានឈ្មោះបុគ្គល ឬឈ្មោះអង្គភាព អាសយដ្ឋាន លេខទូរស័ព្ទ លេខអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណជាតិ ឬលេខចុះបញ្ជីអាជីវកម្ម ក្នុងរយៈពេល ពីរខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម។

នៅពេលអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចធ្វើការត្រួតពិនិត្យ បុគ្គល ឬអង្គភាពនោះមិនត្រូវគេចវេះ រារាំង ឬបដិសេធការត្រួតពិនិត្យឡើយ។

第 五 章 外國人之聘僱與管理

Chapter V: Employment and Management of Foreign Nationals

Chương V: Tuyển dụng và quản lý người nước ngoài

ជំពូកទី ៥៖ ការជួល និងការគ្រប់គ្រងជនបរទេស

第 42 條

為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。

Article 42

To safeguard nationals' right to work, the employment of foreign nationals shall not adversely affect the employment opportunities or working conditions of nationals, national economic development, or social stability.

Điều 42

Nhằm bảo đảm quyền làm việc của người dân, việc tuyển dụng người nước ngoài làm việc không được gây ảnh hưởng đến cơ hội việc làm và điều kiện lao động của người trong nước, sự phát triển kinh tế quốc dân cũng như sự ổn định xã hội.

មាត្រា ៤២

ដើម្បីធានាសិទ្ធិការងាររបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ការជួលជនបរទេសឱ្យធ្វើការ

មិនត្រូវប៉ះពាល់ដល់ឱកាសការងារ លក្ខខណ្ឌការងាររបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងស្រុក

ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិ និងស្ថិរភាពសង្គមឡើយ។

第 43 條

除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。

Article 43

Unless otherwise provided for in this Act, a foreign national shall not work within the territory of the Republic of China unless the employer has applied for and obtained permission to employ the foreign national.

Điều 43

Trừ trường hợp Luật này có quy định khác, người nước ngoài không được làm việc trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc khi người sử dụng lao động chưa nộp đơn xin cấp phép và được chấp thuận.

មាត្រា ៤៣

លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងទៀតនៅក្នុងច្បាប់នេះ

ជនបរទេសមិនត្រូវធ្វើការនៅក្នុងដែនដីនៃសាធារណរដ្ឋចិនឡើយ

ប្រសិនបើនិយោជកមិនទាន់បានដាក់ពាក្យស្នើសុំ និងទទួលការអនុញ្ញាតឱ្យជួលជនបរទេសនោះ។

第 44 條

任何人不得非法容留外國人從事工作。

Article 44

No person shall illegally accommodate or permit a foreign national to engage in work.

Điều 44

Không người nào được phép chứa chấp người nước ngoài làm việc trái pháp luật.

មាត្រា ៤៤

បុគ្គលណាម្នាក់មិនត្រូវទទួលទុក ឬអនុញ្ញាតឱ្យជនបរទេសធ្វើការដោយខុសច្បាប់ឡើយ។

第 45 條

任何人不得媒介外國人非法為他人工作。

Article 45

No person shall arrange or broker for a foreign national to work illegally for another person.

Điều 45

Không người nào được môi giới để người nước ngoài làm việc trái pháp luật cho người khác.

មាត្រា ៤៥

បុគ្គលណាម្នាក់មិនត្រូវធ្វើអន្តរការី

ឬជួយសម្របសម្រួលឱ្យជនបរទេសធ្វើការដោយខុសច្បាប់ឱ្យអ្នកដទៃឡើយ។

第 46 條

雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：

一、專門性或技術性之工作。

二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。

三、下列學校教師：

（一）公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。

（二）公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。

（三）公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。

四、依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任教師。

五、運動教練及運動員。

六、宗教、藝術及演藝工作。

七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。

八、海洋漁撈工作。

九、家庭幫傭及看護工作。

十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。

十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。

從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，除其他法律另有規定外，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

雇主依第一項第八款至第十款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。

Article 46

Except as otherwise provided in this Act, the types of work in which an employer may employ a foreign national within the territory of the Republic of China shall be limited to the following:

1. Professional or technical work.

2. Managerial positions in businesses invested in or established by overseas Chinese or foreign nationals with government approval.

3. Teachers at the following schools:

(1) Teachers at public or registered private colleges and universities or schools for foreign residents.

(2) Qualified teachers of foreign-language courses at public or registered private senior secondary schools or schools below the senior secondary level.

(3) Subject teachers in bilingual divisions or bilingual schools of public or registered private experimental senior secondary schools.

4. Full-time teachers at short-term tutorial centers registered pursuant to the Supplementary Education Act.

5. Sports coaches and athletes.

6. Religious, artistic, and performing arts work.

7. Crew members of merchant vessels, work vessels, and other vessels specially authorized by the Ministry of Transportation and Communications.

8. Marine fishing work.

9. Domestic helper and caregiving work.

10. Work designated by the central competent authority in response to the needs of major national construction projects or economic and social development.

11. Other work of a special nature for which qualified personnel are unavailable domestically and for which there is a genuine operational need to employ foreign nationals, subject to special approval by the central competent authority.

Unless otherwise provided by other laws, the qualifications and review standards for foreign nationals engaging in the work specified in the preceding paragraph shall be prescribed by the central competent authority in consultation with the relevant central competent authorities for the respective industries.

Where an employer employs a foreign national pursuant to Subparagraphs 8 to 10 of Paragraph 1, a written labor contract shall be concluded and shall be limited to a fixed-term contract. If no term is specified, the duration of the employment permit shall be deemed the term of the labor contract. The same shall apply upon renewal.

Điều 46

Trừ trường hợp Luật này có quy định khác, công việc mà người sử dụng lao động được tuyển dụng người nước ngoài thực hiện trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc chỉ giới hạn trong các loại sau đây:

1. Công việc có tính chuyên môn hoặc kỹ thuật.
2. Công việc quản lý tại doanh nghiệp do Hoa kiều hoặc người nước ngoài đầu tư hoặc thành lập với sự chấp thuận của Chính phủ.
3. Giáo viên tại các trường học sau đây:
(1) Giáo viên tại cơ sở giáo dục đại học công lập, cơ sở giáo dục đại học tư thục đã được đăng ký hoặc trường dành cho kiều dân nước ngoài.
(2) Giáo viên ngoại ngữ có đủ tiêu chuẩn tại trường công lập hoặc trường tư thục đã được đăng ký thuộc cấp trung học phổ thông trở xuống.
(3) Giáo viên bộ môn tại bộ phận song ngữ hoặc trường song ngữ thuộc trường trung học phổ thông thực nghiệm công lập hoặc tư thục đã được đăng ký.
4. Giáo viên chuyên trách tại cơ sở bồi dưỡng ngắn hạn được đăng ký theo Luật Giáo dục Bổ túc và Giáo dục Thường xuyên.
5. Huấn luyện viên thể thao và vận động viên.
6. Công việc về tôn giáo, nghệ thuật và biểu diễn nghệ thuật.
7. Thuyền viên trên tàu buôn, tàu công trình và các loại tàu thuyền khác được Bộ Giao thông cấp phép đặc biệt.
8. Công việc đánh bắt hải sản trên biển.
9. Công việc giúp việc gia đình và chăm sóc.
10. Công việc do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương chỉ định nhằm đáp ứng nhu cầu của các công trình xây dựng trọng điểm quốc gia hoặc nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội.
11. Công việc khác có tính chất đặc thù mà trong nước thiếu nhân lực phù hợp và thực tế có nhu cầu tuyển dụng người nước ngoài thực hiện, sau khi được cơ quan có thẩm quyền ở trung ương phê duyệt theo từng trường hợp cụ thể.

Trừ trường hợp pháp luật khác có quy định riêng, điều kiện làm việc và tiêu chuẩn xét duyệt đối với người nước ngoài thực hiện các công việc quy định tại khoản trên do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương phối hợp với cơ quan trung ương có thẩm quyền quản lý ngành, lĩnh vực liên quan quy định.

Khi tuyển dụng người nước ngoài theo các điểm 8 đến 10 khoản 1, người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản và hợp đồng chỉ được xác lập có thời hạn. Trường hợp hợp đồng không quy định thời hạn thì thời hạn của giấy phép tuyển dụng được xem là thời hạn của hợp đồng lao động. Quy định này cũng được áp dụng khi gia hạn hợp đồng.

มาตรา ๔๖

លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងទៀតនៅក្នុងច្បាប់នេះ

ការងារដែលនិយោជកអាចជួលជនបរទេសឱ្យធ្វើនៅក្នុងដែនដីនៃសាធារណរដ្ឋចិន

ត្រូវកំណត់ត្រឹមប្រភេទដូចខាងក្រោម៖

๑. ការងារដែលមានលក្ខណៈវិជ្ជាជីវៈ ឬបច្ចេកទេស។

๒. តំណែងជាអ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងអាជីវកម្មដែលវិនិយោគ

ឬបង្កើតឡើងដោយជនជាតិចិននៅក្រៅប្រទេស ឬជនបរទេស ដោយមានការអនុម័តពីរដ្ឋាភិបាល។

๓. គ្រូបង្រៀននៅសាលាដូចខាងក្រោម៖

(១) គ្រូបង្រៀននៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាសាធារណៈ ឬឯកជនដែលបានចុះបញ្ជី
ឬសាលាសម្រាប់ជនបរទេស។
(២) គ្រូបង្រៀនភាសាបរទេសដែលមានលក្ខណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ នៅសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ
ឬសាលាកម្រិតទាបជាងនេះ ដែលជាសាលាសាធារណៈ ឬឯកជនដែលបានចុះបញ្ជី។
(៣) គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជានៅផ្នែកពីរភាសា ឬសាលាពីរភាសា
នៃសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិពិសោធន៍សាធារណៈ ឬឯកជនដែលបានចុះបញ្ជី។
៤. គ្រូបង្រៀនពេញម៉ោងនៅមជ្ឈមណ្ឌលបង្រៀនបន្ថែមរយៈពេលខ្លី
ដែលបានចុះបញ្ជីស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការអប់រំបន្ថែម និងការអប់រំបន្ត។
៥. គ្រូបង្វឹកកីឡា និងអត្តពលិក។
៦. ការងារផ្នែកសាសនា សិល្បៈ និងសិល្បៈសម្តែង។
៧. នាវិកលើនាវាពាណិជ្ជកម្ម នាវាការងារ
និងនាវាផ្សេងទៀតដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតពិសេសពីក្រសួងដឹកជញ្ជូន និងគមនាគមន៍។
៨. ការងារនេសាទសមុទ្រ។
៩. ការងារជាអ្នកជំនួយការតាមផ្ទះ និងអ្នកថែទាំ។
១០. ការងារដែលកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល
ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃគម្រោងសំណង់សំខាន់ៗរបស់ជាតិ ឬការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច
និងសង្គម។
១១. ការងារផ្សេងទៀតដែលមានលក្ខណៈពិសេស ដែលក្នុងប្រទេសខ្វះបុគ្គលិកជំនាញប្រភេទនោះ
ហើយមានតម្រូវការចាំបាច់ពិតប្រាកដក្នុងការជួលជនបរទេសឱ្យបំពេញការងារ
ដោយត្រូវទទួលបានការអនុម័តជាករណីពិសេសពីអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល។
លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងនៅក្នុងច្បាប់ដទៃ លក្ខខណ្ឌសមត្ថភាពការងារ
និងស្តង់ដារពិនិត្យអនុម័តសម្រាប់ជនបរទេសដែលបំពេញការងារខាងលើ
ត្រូវកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល
ដោយពិគ្រោះជាមួយអាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាលដែលទទួលបន្ទុកវិស័យពាក់ព័ន្ធ។
នៅពេលនិយោជកជួលជនបរទេសឱ្យបំពេញការងារតាមចំណុចទី ៨ ដល់ទី ១០ នៃកថាខណ្ឌទី ១
ត្រូវធ្វើកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ហើយត្រូវជាកិច្ចសន្យាមានរយៈពេលកំណត់។
ប្រសិនបើមិនបានកំណត់រយៈពេលទេ រយៈពេលនៃលិខិតអនុញ្ញាតការងារ
ត្រូវចាត់ទុកជារយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ការបន្តកិច្ចសន្យាក៏អនុវត្តដូចគ្នា។

第 47 條

雇主聘僱外國人從事前條第一項第八款至第十一款規定之工作，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請，並應

於招募時，將招募全部內容通知其事業單位之工會或勞工，並於外國人預定工作之場所公告之。

雇主依前項規定在國內辦理招募時，對於公立就業服務機構所推介之求職人，非有正當理由，不得拒絕。

Article 47

Where an employer intends to employ foreign nationals to perform the work specified in Subparagraphs 8 to 11 of Paragraph 1 of the preceding Article, the employer shall first conduct domestic recruitment under reasonable working conditions. Only when such recruitment fails to meet the employer's needs may the employer apply to employ foreign nationals for the number of workers still required. During recruitment, the employer shall notify the labor union or workers of the business entity of the complete recruitment information and shall publicly post such information at the location where the foreign nationals are expected to work.

When conducting domestic recruitment pursuant to the preceding paragraph, an employer shall not, without justifiable cause, reject job seekers referred by a public employment services institution.

Điều 47

Trường hợp tuyển dụng người nước ngoài thực hiện các công việc quy định tại các điểm 8 đến 11 khoản 1 Điều 46, người sử dụng lao động trước tiên phải tiến hành tuyển dụng lao động trong nước với các điều kiện lao động hợp lý. Chỉ khi việc tuyển dụng này không đáp ứng đủ nhu cầu, người sử dụng lao động mới được nộp đơn xin tuyển dụng người nước ngoài với số lượng còn thiếu. Khi tiến hành tuyển dụng, người sử dụng lao động phải thông báo toàn bộ nội dung tuyển dụng cho công đoàn hoặc người lao động trong đơn vị mình, đồng thời niêm yết công khai nội dung đó tại địa điểm dự kiến bố trí người nước ngoài làm việc.

Khi tiến hành tuyển dụng lao động trong nước theo quy định tại khoản trên, người sử dụng lao động không được từ chối người tìm việc do tổ chức dịch vụ việc làm công lập giới thiệu nếu không có lý do chính đáng.

មាត្រា ៤៧

នៅពេលនិយោជកមានបំណងជួលជនបរទេសឱ្យបំពេញការងារដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី ៨ ដល់ទី ១១ នៃកថាខណ្ឌទី ១ នៃមាត្រាមុន និយោជកត្រូវធ្វើការជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មក្នុងស្រុកជាមុន ដោយផ្តល់លក្ខខណ្ឌការងារសមស្រប។ លុះត្រាតែការជ្រើសរើសក្នុងស្រុកមិនអាចបំពេញតម្រូវការបាន ទើបនិយោជកអាចដាក់ពាក្យស្នើសុំជួលជនបរទេសតាមចំនួនកម្លាំងពលកម្មដែលនៅខ្វះ។

នៅពេលជ្រើសរើស និយោជកត្រូវជូនដំណឹងអំពីខ្លឹមសារទាំងមូលនៃការជ្រើសរើសទៅសហជីព ឬកម្មករនៃអង្គភាពអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន

ហើយត្រូវប្រកាសជាសាធារណៈនៅទីកន្លែងដែលគ្រោងឱ្យជនបរទេសធ្វើការ។

នៅពេលនិយោជកធ្វើការជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មក្នុងស្រុកតាមកថាខណ្ឌខាងលើ

និយោជកមិនត្រូវបដិសេធអ្នកស្វែងរកការងារដែលត្រូវបានណែនាំដោយស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈឡើយ លើកលែងតែមានហេតុផលសមស្រប។

第 48 條

雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。但有下列情形之一，不須申請許可：

一、各級政府及其所屬學術研究機構聘請外國人擔任顧問或研究工作者。二、外國人與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者。

三、受聘僱於公立或經立案之私立大學進行講座、學術研究經教育部認可者。

前項申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

第一項受聘僱外國人入境前後之健康檢查管理辦法，由中央衛生主管機關會商中央主管機關定之。

前項受聘僱外國人入境後之健康檢查，由中央衛生主管機關指定醫院辦理之；其受指定之資格條件、指定、廢止指定及其他管理事項之辦法，由中央衛生主管機關定之。

受聘僱之外國人健康檢查不合格經限令出國者，雇主應即督促其出國。

中央主管機關對從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，得規定其國別及數額。

Article 48

An employer intending to employ a foreign national shall submit the relevant documents and apply to the central competent authority for a permit. However, no permit application shall be required under any of the following circumstances:

1. Governments at all levels or their affiliated academic research institutions invite foreign nationals to serve as consultants or researchers.

2. A foreign national is married to a national who has household registration within the territory of the Republic of China and has been granted permission to reside.

3. A foreign national is employed by a public or registered private university to give lectures or conduct academic research, with recognition by the Ministry of Education.

Regulations governing applications for permits, revocation of permits, and other matters concerning employment management under the preceding paragraph shall be prescribed by the central competent authority in consultation with the relevant central competent authorities for the respective industries.

Regulations governing health examinations of foreign nationals employed under Paragraph 1 before and after entry shall be prescribed by the central health authority in consultation with the central competent authority.

Health examinations after entry under the preceding paragraph shall be conducted by hospitals designated by the central health authority. The qualifications and conditions for designation, designation procedures, revocation of designation, and other administrative matters shall be prescribed by the central health authority.

Where an employed foreign national fails a health examination and is ordered to leave the country within a prescribed period, the employer shall immediately ensure that the foreign national departs.

For foreign nationals engaging in the work specified in Subparagraphs 8 to 11 of Paragraph 1 of Article 46, the central competent authority may prescribe restrictions concerning nationality and numerical quotas.

Điều 48

Khi tuyển dụng người nước ngoài làm việc, người sử dụng lao động phải chuẩn bị đầy đủ các giấy tờ liên quan và nộp đơn xin cấp phép lên cơ quan có thẩm quyền ở trung ương. Tuy nhiên, không phải xin cấp phép nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

1. Cơ quan chính quyền các cấp hoặc cơ sở nghiên cứu học thuật trực thuộc mời người nước ngoài làm cố vấn hoặc công tác nghiên cứu.
2. Người nước ngoài kết hôn với công dân có đăng ký hộ khẩu trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc và đã được cấp phép cư trú.
3. Người nước ngoài được tuyển dụng tại trường đại học công lập hoặc trường đại học tư thục đã được đăng ký để giảng dạy chuyên đề hoặc nghiên cứu học thuật và được Bộ Giáo dục công nhận.

Các quy định về việc xin cấp phép, thu hồi giấy phép và các vấn đề khác liên quan đến quản lý tuyển dụng quy định tại khoản trên do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương phối hợp với cơ quan trung ương có thẩm quyền quản lý ngành, lĩnh vực liên quan quy định.

Quy định về quản lý khám sức khỏe trước và sau khi nhập cảnh đối với người nước ngoài được tuyển dụng quy định tại khoản 1 do cơ quan y tế có thẩm quyền ở trung ương phối hợp với cơ quan có thẩm quyền ở trung ương quy định.

Việc khám sức khỏe sau khi nhập cảnh đối với người nước ngoài được tuyển dụng quy định tại khoản trên phải do bệnh viện được cơ quan y tế có thẩm quyền ở trung ương chỉ định thực hiện. Điều kiện, tiêu chuẩn được chỉ định, việc chỉ định, thu hồi quyết định chỉ định và các vấn đề quản lý khác do cơ quan y tế có thẩm quyền ở trung ương quy định.

Trường hợp người nước ngoài được tuyển dụng không đạt yêu cầu khám sức khỏe và bị yêu cầu xuất cảnh trong thời hạn quy định, người sử dụng lao động phải lập tức đôn đốc người đó xuất cảnh.

Đối với người nước ngoài thực hiện các công việc quy định tại các điểm 8 đến 11 khoản 1 Điều 46, cơ quan có thẩm quyền ở trung ương có thể quy định về quốc tịch và số lượng được phép tuyển dụng.

មាត្រា ៤៨

និយោជកដែលជួលជនបរទេសឱ្យធ្វើការ ត្រូវរៀបចំឯកសារពាក់ព័ន្ធ

និងដាក់ពាក្យស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល។ ទោះជាយ៉ាងណា

មិនចាំបាច់ដាក់ពាក្យស្នើសុំការអនុញ្ញាតទេ ប្រសិនបើស្ថិតក្នុងករណីណាមួយដូចខាងក្រោម៖

១. រដ្ឋាភិបាលគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ និងស្ថាប័នស្រាវជ្រាវវិជ្ជាសាស្ត្រដែលស្ថិតក្រោមឱវាទរបស់ខ្លួន

អញ្ជើញជនបរទេសឱ្យធ្វើជាទីប្រឹក្សា ឬអ្នកស្រាវជ្រាវ។

២.

ជនបរទេសដែលបានរៀបការជាមួយប្រជាពលរដ្ឋដែលមានការចុះបញ្ជីគ្រួសារនៅក្នុងដែនដីនៃសាធារណរដ្ឋចិន ហើយបានទទួលការអនុញ្ញាតឱ្យស្នាក់នៅ។

៣. ជនបរទេសដែលត្រូវបានជួលដោយសាកលវិទ្យាល័យសាធារណៈ
ឬសាកលវិទ្យាល័យឯកជនដែលបានចុះបញ្ជី ដើម្បីធ្វើបាឋកថា ឬស្រាវជ្រាវវិជ្ជាសាស្ត្រ
ហើយត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ។
បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការដាក់ពាក្យស្នើសុំការអនុញ្ញាត ការដកហូតការអនុញ្ញាត
និងបញ្ហាផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងការជួល
ត្រូវកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល
ដោយពិគ្រោះជាមួយអាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាលដែលទទួលបន្ទុកវិស័យពាក់ព័ន្ធ។
បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការគ្រប់គ្រងការពិនិត្យសុខភាពរបស់ជនបរទេសដែលត្រូវបានជួល មុន
និងក្រោយពេលចូលប្រទេស ត្រូវកំណត់ដោយអាជ្ញាធរសុខាភិបាលថ្នាក់កណ្តាល
ដោយពិគ្រោះជាមួយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល។
ការពិនិត្យសុខភាពក្រោយពេលចូលប្រទេសរបស់ជនបរទេសដែលត្រូវបានជួល
ត្រូវធ្វើឡើងដោយមន្ទីរពេទ្យដែលត្រូវបានកំណត់ដោយអាជ្ញាធរសុខាភិបាលថ្នាក់កណ្តាល។ លក្ខខណ្ឌ
និងសមត្ថភាពសម្រាប់ការទទួលការកំណត់ ការកំណត់ ការដកហូតការកំណត់
និងបញ្ហាគ្រប់គ្រងផ្សេងទៀត ត្រូវកំណត់ដោយអាជ្ញាធរសុខាភិបាលថ្នាក់កណ្តាល។
ប្រសិនបើជនបរទេសដែលត្រូវបានជួលមិនឆ្លងកាត់ការពិនិត្យសុខភាព
ហើយត្រូវបានបញ្ជាឱ្យចាកចេញពីប្រទេសក្នុងរយៈពេលកំណត់
និយោជកត្រូវជំរុញឱ្យជននោះចាកចេញពីប្រទេសភ្លាមៗ។
ចំពោះជនបរទេសដែលបំពេញការងារតាមចំណុចទី ៨ ដល់ទី ១១ នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៤៦
អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាលអាចកំណត់ប្រទេសដើម ឬសញ្ជាតិ
និងចំនួននៃជនបរទេសដែលអាចត្រូវបានជួល។

第 48-1 條

本國雇主於第一次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭前，應參加主管機關或其委託非營利組織辦理之聘前講習，並於申請許可時檢附已參加講習之證明文件。

前項講習之對象、內容、實施方式、受委託辦理之資格、條件及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

Article 48-1

Before employing a foreign national for the first time to perform in-home caregiving or domestic helper work, a domestic employer shall attend a pre-employment training course organized by the competent authority or by a nonprofit organization commissioned by the competent authority, and shall submit proof of completion of such training when applying for the employment permit.

Regulations governing the participants, content and implementation methods of the training specified in the preceding paragraph, the qualifications and conditions of

commissioned organizations, and other matters to be complied with shall be prescribed by the central competent authority.

Điều 48-1

Trước khi lần đầu tiên tuyển dụng người nước ngoài làm công việc chăm sóc tại gia đình hoặc giúp việc gia đình, người sử dụng lao động trong nước phải tham gia khóa tập huấn trước tuyển dụng do cơ quan có thẩm quyền hoặc tổ chức phi lợi nhuận được cơ quan này ủy thác tổ chức; đồng thời phải nộp kèm giấy chứng nhận đã tham gia khóa tập huấn khi xin cấp phép.

Đối tượng, nội dung và phương thức tổ chức khóa tập huấn; điều kiện, tiêu chuẩn đối với tổ chức được ủy thác thực hiện cùng các vấn đề khác phải tuân thủ quy định tại khoản trên do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương quy định.

មាត្រា ៤៨-១

មុនពេលនិយោជកក្នុងស្រុកជួលជនបរទេសជាលើកដំបូង ដើម្បីធ្វើការជាអ្នកថែទាំតាមផ្ទះ
ឬអ្នកជំនួយការតាមផ្ទះ និយោជកត្រូវចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលមុនការជួល
ដែលរៀបចំដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច
ឬអង្គការមិនរកប្រាក់ចំណេញដែលទទួលការប្រគល់សិទ្ធិពីអាជ្ញាធរនោះ
ហើយនៅពេលដាក់ពាក្យស្នើសុំការអនុញ្ញាត
ត្រូវភ្ជាប់ឯកសារបញ្ជាក់ថាបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរួចហើយ។
បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីអ្នកដែលត្រូវចូលរួម ខ្លឹមសារ វិធីសាស្ត្រអនុវត្តវគ្គបណ្តុះបណ្តាល លក្ខណសម្បត្តិ
និងលក្ខខណ្ឌរបស់អង្គការដែលទទួលការប្រគល់សិទ្ធិឱ្យរៀបចំ
ព្រមទាំងបញ្ហាផ្សេងទៀតដែលត្រូវគោរព ត្រូវកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល។

第 49 條

各國駐華使領館、駐華外國機構、駐華各國際組織及其人員聘僱外國人工作，應向外交部申請許可；其申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由外交部會商中央主管機關定之。

Article 49

Foreign embassies and consulates in the Republic of China, foreign institutions in the Republic of China, international organizations in the Republic of China, and their personnel shall apply to the Ministry of Foreign Affairs for permission when employing foreign nationals.

Regulations governing applications for permits, revocation of permits, and other matters concerning employment management shall be prescribed by the Ministry of Foreign Affairs in consultation with the central competent authority.

Điều 49

Đại sứ quán, lãnh sự quán của các quốc gia tại Trung Hoa Dân Quốc, cơ quan nước ngoài và tổ chức quốc tế tại Trung Hoa Dân Quốc cùng nhân viên của các cơ quan, tổ chức này khi tuyển dụng người nước ngoài làm việc phải nộp đơn xin cấp phép lên Bộ Ngoại giao.

Quy định về việc xin cấp phép, thu hồi giấy phép và các vấn đề khác liên quan đến quản lý tuyển dụng do Bộ Ngoại giao phối hợp với cơ quan có thẩm quyền ở trung ương ban hành.

มาตรา ๔๙

สถานทูต และสถานกงสุลแห่งประเทศนานาประเทศประจำสาธารณรัฐจีน

สถานบริการต่างประเทศประจำสาธารณรัฐจีน องค์การระหว่างประเทศประจำสาธารณรัฐจีน และบุคลากรของสถานบริการหรือองค์การดังกล่าว เมื่อมีความประสงค์จะจ้างชาวต่างชาติทำงาน

ต้องยื่นคำขออนุญาตจากกระทรวงการต่างประเทศ

ข้อบังคับเกี่ยวกับการยื่นคำขออนุญาต การเพิกถอนการอนุญาต

และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมการจ้างงาน ให้กระทรวงการต่างประเทศ

ร่วมหารือกับหน่วยงานที่มีอำนาจในส่วนกลางเป็นผู้กำหนด

第 50 條

雇主聘僱下列學生從事工作，得不受第四十六條第一項規定之限制；其工作時間除寒暑假外，每星期最長為二十小時：

一、就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生。

二、就讀於公立或已立案私立高級中等以上學校之僑生及其他華裔學生。

Article 50

Where an employer employs any of the following students to work, the restrictions set forth in Paragraph 1 of Article 46 shall not apply. Except during winter and summer vacations, their working hours shall not exceed twenty hours per week:

1. Foreign students enrolled in public or registered private colleges or universities.

2. Overseas Chinese students and other students of Chinese descent enrolled in public or registered private senior secondary schools or institutions of a higher level.

Điều 50

Khi tuyển dụng các đối tượng học sinh, sinh viên sau đây làm việc, người sử dụng lao động có thể không bị giới hạn bởi quy định tại khoản 1 Điều 46; ngoài thời gian nghỉ đông và nghỉ hè, thời gian làm việc của họ không được vượt quá 20 giờ mỗi tuần:

1. Sinh viên nước ngoài đang theo học tại cơ sở giáo dục đại học công lập hoặc tư thục đã được đăng ký.

2. Học sinh, sinh viên Hoa kiều và học sinh, sinh viên gốc Hoa khác đang theo học tại trường công lập hoặc trường tư thục đã được đăng ký thuộc cấp trung học phổ thông trở lên.

มาตรา ๕๐

นายจ้างที่จ้างนักเรียนนักศึกษาต่อไปนี้ทำงาน

อาจไม่ถูกจำกัดโดยข้อบังคับที่ระบุไว้ในวรรคหนึ่ง ข้อ ๑ มาตรา ๔๖

นอกจากช่วงปิดภาคฤดูหนาวและปิดภาคฤดูร้อน ชั่วโมงทำงานของพวกเขาไม่เกิน

๒๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์:

១. និស្សិតបរទេសដែលកំពុងសិក្សានៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាសាធារណៈ ឬឯកជនដែលបានចុះបញ្ជី។

២. សិស្ស ឬនិស្សិតចិននៅក្រៅប្រទេស និងសិស្ស ឬនិស្សិតដើមកំណើតចិនផ្សេងទៀត ដែលកំពុងសិក្សានៅសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬគ្រឹះស្ថានកម្រិតខ្ពស់ជាងនេះ ដែលជាសាលាសាធារណៈ ឬឯកជនដែលបានចុះបញ្ជី។

第 51 條

雇主聘僱下列外國人從事工作，得不受第四十六條第一項、第三項、第四十七條、第五十二條、第五十三條第三項、第四項、第五十七條第五款、第七十二條第四款及第七十四條規定之限制，並免依第五十五條規定繳納就業安定費：

一、獲准居留之難民。

二、獲准在中華民國境內連續受聘僱從事工作，連續居留滿五年，品行端正，且有住所者。

三、經獲准與其在中華民國境內設有戶籍之直系血親共同生活者。

四、經取得永久居留者。

前項第一款、第三款及第四款之外國人得不經雇主申請，逕向中央主管機關申請許可。

外國法人為履行承攬、買賣、技術合作等契約之需要，須指派外國人在中華民國境內從事第四十六條第一項第一款或第二款契約範圍內之工作，於中華民國境內未設立分公司或代表人辦事處者，應由訂約之事業機構或授權之代理人，依第四十八條第二項及第三項所發布之命令規定申請許可。

Article 51

Where an employer employs any of the following foreign nationals, the employment may be exempt from the restrictions set forth in Paragraphs 1 and 3 of Article 46, Article 47, Article 52, Paragraphs 3 and 4 of Article 53, Subparagraph 5 of Article 57, Subparagraph 4 of Article 72, and Article 74, and the employer shall also be exempt from paying the employment security fee prescribed in Article 55:

1. Refugees who have been granted permission to reside.

2. Persons who have been permitted to be continuously employed within the territory of the Republic of China, have continuously resided therein for five years, are of good conduct, and have a domicile.

3. Persons who have been permitted to live with their lineal relatives by blood who have household registration within the territory of the Republic of China.

4. Persons who have obtained permanent residency.

Foreign nationals specified in Subparagraphs 1, 3, and 4 of the preceding paragraph may apply directly to the central competent authority for a permit without an application being made by an employer.

Where a foreign juridical person, for the purpose of performing a contract for construction, sale and purchase, technical cooperation, or other similar purposes, needs to assign a foreign national to engage within the territory of the Republic of China in work falling within the contractual scope specified in Subparagraph 1 or 2 of Paragraph

1 of Article 46, and has not established a branch office or representative office within the territory of the Republic of China, the contracting business entity or its authorized agent shall apply for a permit in accordance with the regulations issued pursuant to Paragraphs 2 and 3 of Article 48.

Điều 51

Khi tuyển dụng những người nước ngoài sau đây làm việc, người sử dụng lao động có thể được miễn áp dụng các hạn chế quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 46, Điều 47, Điều 52, khoản 3 và khoản 4 Điều 53, điểm 5 Điều 57, điểm 4 Điều 72 và Điều 74; đồng thời được miễn nộp phí ổn định việc làm theo quy định tại Điều 55:

1. Người tị nạn đã được cấp phép cư trú.

2. Người đã được cấp phép liên tục làm việc trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc, cư trú liên tục đủ năm năm, có phẩm hạnh tốt và có nơi cư trú.

3. Người được cấp phép chung sống với thân nhân trực hệ có quan hệ huyết thống có đăng ký hộ khẩu trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc.

4. Người đã được cấp phép thường trú.

Người nước ngoài quy định tại các điểm 1, 3 và 4 khoản trên có thể trực tiếp nộp đơn xin cấp phép lên cơ quan có thẩm quyền ở trung ương mà không cần thông qua người sử dụng lao động.

Trường hợp pháp nhân nước ngoài cần cử người nước ngoài đến làm việc trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc để thực hiện các công việc thuộc phạm vi hợp đồng quy định tại điểm 1 hoặc điểm 2 khoản 1 Điều 46 nhằm thực hiện hợp đồng nhận thầu, mua bán, hợp tác kỹ thuật hoặc các hợp đồng khác, nhưng không thành lập chi nhánh hoặc văn phòng đại diện trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc, thì tổ chức kinh doanh ký kết hợp đồng hoặc người đại diện được ủy quyền phải nộp đơn xin cấp phép theo các quy định được ban hành căn cứ khoản 2 và khoản 3 Điều 48.

មាត្រា ៥១

នៅពេលនិយោជកជួលជនបរទេសដូចខាងក្រោមឱ្យធ្វើការ

អាចមិនស្ថិតក្រោមការរឹតត្បិតនៃកថាខណ្ឌទី ១ និងទី ៣ មាត្រា ៤៦ មាត្រា ៤៧ មាត្រា ៥២

កថាខណ្ឌទី ៣ និងទី ៤ មាត្រា ៥៣ ចំណុចទី ៥ មាត្រា ៥៧ ចំណុចទី ៤ មាត្រា ៧២ និងមាត្រា ៧៤

ហើយក៏ត្រូវបានលើកលែងពីការបង់ថ្លៃស្ថិរភាពការងារតាមមាត្រា ៥៥ ផងដែរ៖

១. ជនភៀសខ្លួនដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតឱ្យស្នាក់នៅ។

២. អ្នកដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការជាប់លាប់នៅក្នុងដែនដីនៃសាធារណរដ្ឋចិន

បានស្នាក់នៅជាប់លាប់គ្រប់រយៈពេលប្រាំឆ្នាំ មានអាកប្បកិរិយាល្អ និងមានទីលំនៅ។

៣. អ្នកដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតឱ្យរស់នៅរួមជាមួយសាច់ញាតិផ្ទាល់តាមខ្សែឈាមរបស់ខ្លួន

ដែលមានការចុះបញ្ជីគ្រួសារនៅក្នុងដែនដីនៃសាធារណរដ្ឋចិន។

៤. អ្នកដែលបានទទួលសិទ្ធិស្នាក់នៅអចិន្ត្រៃយ៍។

ជនបរទេសដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី ១ ទី ៣ និងទី ៤ នៃកថាខណ្ឌខាងលើ
អាចដាក់ពាក្យស្នើសុំការអនុញ្ញាតដោយផ្ទាល់ទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល
ដោយមិនចាំបាច់ឱ្យនិយោជកដាក់ពាក្យជំនួសឡើយ។
ក្នុងករណីនីតិបុគ្គលបរទេស ត្រូវការចាត់តាំងជនបរទេសឱ្យមកធ្វើការនៅក្នុងដែនដីនៃសាធារណរដ្ឋចិន
ដើម្បីបំពេញកិច្ចសន្យាម៉ៅការ កិច្ចសន្យាទិញលក់ កិច្ចសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេស
ឬកិច្ចសន្យាផ្សេងទៀត ដែលការងារនោះស្ថិតក្នុងវិសាលភាពនៃចំណុចទី ១ ឬទី ២ កថាខណ្ឌទី ១
មាត្រា ៤៦ ហើយនីតិបុគ្គលនោះមិនបានបង្កើតសាខា
ឬការិយាល័យតំណាងនៅក្នុងដែនដីនៃសាធារណរដ្ឋចិនទេ ស្ថាប័នអាជីវកម្មដែលជាភាគីនៃកិច្ចសន្យា
ឬភ្នាក់ងារដែលបានទទួលសិទ្ធិ
ត្រូវដាក់ពាក្យស្នើសុំការអនុញ្ញាតតាមបទប្បញ្ញត្តិដែលបានចេញដោយផ្អែកលើកថាខណ្ឌទី ២ និងទី ៣
មាត្រា ៤៨។

第 52 條

聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。

聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為三年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其展延期間，最長以六個月為限。

前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。

受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。但從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，其在中華民國境內工作期間，累計不得逾十二年，且不適用前條第一項第二款之規定。

前項但書所定之外國人於聘僱許可期間，得請假返國，雇主應予同意；其請假方式、日數、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

從事第四十六條第一項第九款規定家庭看護工作之外國人，且經專業訓練或自力學習，而有特

殊表現，符合中央主管機關所定之資格、條件者，其在中華民國境內工作期間累計不得逾十四年。

前項資格、條件、認定方式及其他相關事項之標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

Article 52

The maximum period of an employment permit for a foreign national engaged in work specified in Subparagraphs 1 to 7 and Subparagraph 11 of Paragraph 1 of Article 46 shall be three years. Where continued employment is required upon expiration of the permit, the employer may apply for an extension.

The maximum period of an employment permit for a foreign national engaged in work specified in Subparagraphs 8 to 10 of Paragraph 1 of Article 46 shall be three years. In the event of major exceptional circumstances, the employer may apply for an extension; the applicable circumstances and extension periods shall be prescribed by order of the Executive Yuan. However, in the case of a major construction project, the extension shall not exceed six months.

The total number of foreign workers that may be introduced annually under the preceding paragraph shall be determined in accordance with the foreign worker employment alert indicators through consultation convened by the central competent authority with representatives of relevant authorities, workers, employers, and scholars.

An employed foreign national who has not violated any law or regulation during the period of the employment permit and whose employment relationship has been terminated, who has departed upon expiration of the employment permit, or who returned to their home country for treatment after failing a health examination and subsequently passed a re-examination, may re-enter the country for employment. However, a foreign national engaged in work specified in Subparagraphs 8 to 10 of Paragraph 1 of Article 46 may work within the territory of the Republic of China for an accumulated period not exceeding twelve years, and Subparagraph 2 of Paragraph 1 of the preceding Article shall not apply.

A foreign national specified in the proviso of the preceding paragraph may take leave to return to their home country during the period of the employment permit, and the employer shall consent. Regulations governing the method, number of days, procedures, and other relevant matters concerning such leave shall be prescribed by the central competent authority.

A foreign national engaged in in-home caregiving work specified in Subparagraph 9 of Paragraph 1 of Article 46 who, through professional training or self-directed learning, demonstrates exceptional performance and satisfies the qualifications and conditions prescribed by the central competent authority may work within the territory of the Republic of China for an accumulated period not exceeding fourteen years.

Standards governing the qualifications, conditions, methods of determination, and other relevant matters under the preceding paragraph shall be prescribed by the central competent authority in consultation with the relevant central competent authorities for the respective industries.

Điều 52

Thời hạn cấp phép tuyển dụng người nước ngoài thực hiện các công việc quy định tại các điểm 1 đến 7 và điểm 11 khoản 1 Điều 46 tối đa là ba năm. Khi hết thời hạn mà vẫn có nhu cầu tiếp tục tuyển dụng, người sử dụng lao động có thể nộp đơn xin gia hạn.

Thời hạn cấp phép tuyển dụng người nước ngoài thực hiện các công việc quy định tại các điểm 8 đến 10 khoản 1 Điều 46 tối đa là ba năm. Trong trường hợp đặc biệt quan trọng, người sử dụng lao động có thể nộp đơn xin gia hạn; các trường hợp và thời hạn gia hạn do Viện Hành chính quy định bằng mệnh lệnh. Tuy nhiên, nếu thuộc công trình trọng điểm thì thời gian gia hạn tối đa không được vượt quá sáu tháng.

Tổng số người được phép đưa vào Đài Loan hằng năm quy định tại khoản trên được xác định trên cơ sở chỉ số cảnh báo về tuyển dụng lao động nước ngoài, thông qua việc cơ quan có thẩm quyền ở trung ương triệu tập đại diện các cơ quan liên quan, người lao động, người sử dụng lao động và giới học giả để cùng thương lượng.

Người nước ngoài trong thời hạn giấy phép tuyển dụng không vi phạm quy định pháp luật mà quan hệ lao động bị chấm dứt; đã xuất cảnh khi hết thời hạn giấy phép tuyển dụng; hoặc đã về nước điều trị do không đạt yêu cầu khám sức khỏe và sau đó tái khám đạt yêu cầu thì được phép nhập cảnh trở lại để làm việc. Tuy nhiên, đối với người nước ngoài thực hiện các công việc quy định tại các điểm 8 đến 10 khoản 1 Điều 46, tổng thời gian làm việc trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc không được vượt quá 12 năm và không áp dụng quy định tại điểm 2 khoản 1 Điều 51.

Trong thời hạn giấy phép tuyển dụng, người nước ngoài quy định tại phần ngoại lệ của khoản trên có thể xin nghỉ phép để về nước và người sử dụng lao động phải chấp thuận. Phương thức xin nghỉ, số ngày nghỉ, trình tự thực hiện và các vấn đề liên quan khác do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương quy định.

Đối với người nước ngoài làm công việc chăm sóc tại gia đình quy định tại điểm 9 khoản 1 Điều 46, nếu đã được đào tạo chuyên môn hoặc tự học, có thành tích đặc biệt và đáp ứng các điều kiện, tiêu chuẩn do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương quy định, thì tổng thời gian làm việc trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc không được vượt quá 14 năm.

Điều kiện, tiêu chuẩn, phương thức xác định và các vấn đề liên quan khác quy định tại khoản trên do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương phối hợp với cơ quan trung ương có thẩm quyền quản lý ngành, lĩnh vực liên quan quy định.

មាត្រា ៥២

រយៈពេលអនុញ្ញាតសម្រាប់ការជួលជនបរទេសឱ្យបំពេញការងារដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី ១ ដល់ទី ៧ និងចំណុចទី ១១ នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៤៦ មានរយៈពេលអតិបរមាបីឆ្នាំ។ នៅពេលផុតកំណត់ប្រសិនបើនៅតែមានតម្រូវការបន្តជួល និយោជកអាចដាក់ពាក្យស្នើសុំពន្យាររយៈពេលបាន។

រយៈពេលអនុញ្ញាតសម្រាប់ការជួលជនបរទេសឱ្យបំពេញការងារដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី ៨ ដល់ទី ១០ នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៤៦ មានរយៈពេលអតិបរមាបីឆ្នាំ។ ក្នុងករណីពិសេសសំខាន់ៗ និយោជកអាចដាក់ពាក្យស្នើសុំពន្យាររយៈពេលបាន ហើយករណី

និងរយៈពេលនៃការពន្យារត្រូវកំណត់ដោយបទបញ្ជារបស់យ័នប្រតិបត្តិ។ ទោះជាយ៉ាងណា ប្រសិនបើជាគម្រោងសំណង់ធំ រយៈពេលពន្យារអតិបរមាមិនត្រូវលើសពីប្រាំមួយខែ។

ចំនួនសរុបនៃពលករបរទេសដែលអាចនាំចូលក្នុងមួយឆ្នាំតាមកថាខណ្ឌខាងលើ ត្រូវកំណត់ដោយផ្អែកលើសូចនាករព្រមានស្តីពីការជួលពលករបរទេស ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាលកោះប្រជុំតំណាងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ កម្មករ និយោជក និងអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដើម្បីពិគ្រោះយោបល់។

ជនបរទេសដែលត្រូវបានជួល ហើយមិនបានរំលោភច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិក្នុងអំឡុងពេលមានសុពលភាពនៃលិខិតអនុញ្ញាតការងារ

ប្រសិនបើទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានបញ្ចប់
បានចាកចេញពីប្រទេសនៅពេលលិខិតអនុញ្ញាតផុតកំណត់
ឬបានត្រឡប់ទៅប្រទេសដើមដើម្បីព្យាបាលបន្ទាប់ពីមិនឆ្លងកាត់ការពិនិត្យសុខភាព
ហើយក្រោយមកបានឆ្លងកាត់ការពិនិត្យឡើងវិញ អាចចូលមកធ្វើការឡើងវិញបាន។ ទោះជាយ៉ាងណា
ជនបរទេសដែលបំពេញការងារតាមចំណុចទី ៨ ដល់ទី ១០ នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៤៦
អាចធ្វើការនៅក្នុងដែនដីនៃសាធារណរដ្ឋចិនបានសរុបមិនលើសពីដប់ពីរឆ្នាំ ហើយមិនអនុវត្តចំណុចទី
២ នៃកថាខណ្ឌទី ១ នៃមាត្រាមុនឡើយ។
ជនបរទេសដែលមានចែងក្នុងករណីលើកលែងនៃកថាខណ្ឌខាងលើ
អាចសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដើម្បីត្រឡប់ទៅប្រទេសដើមក្នុងអំឡុងពេលនៃលិខិតអនុញ្ញាតការងារ
ហើយនិយោជកត្រូវយល់ព្រម។ វិធីសាស្ត្រសុំច្បាប់ ចំនួនថ្ងៃ នីតិវិធី និងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត
ត្រូវកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល។
ចំពោះជនបរទេសដែលធ្វើការជាអ្នកថែទាំតាមផ្ទះតាមចំណុចទី ៩ នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៤៦
ហើយបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬសិក្សាដោយខ្លួនឯង មានសមិទ្ធផលពិសេស
និងបំពេញលក្ខខណ្ឌដែលកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល
រយៈពេលធ្វើការសរុបនៅក្នុងដែនដីនៃសាធារណរដ្ឋចិនមិនត្រូវលើសពីដប់បួនឆ្នាំ។
ស្តង់ដារស្តីពីលក្ខណសម្បត្តិ លក្ខខណ្ឌ វិធីសាស្ត្រកំណត់ និងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត
ត្រូវកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល
ដោយពិគ្រោះជាមួយអាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាលដែលទទួលបន្ទុកវិស័យពាក់ព័ន្ធ។

第 53 條

雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於二以上之雇主者，應由新雇主申請許可。申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件。

第五十一條第一項第一款、第三款及第四款規定之外國人已取得中央主管機關許可者，不適用前項之規定。

受聘僱從事第四十六條第一項第一款至第七款規定工作之外國人轉換雇主或工作者，不得從事同條項第八款至第十一款規定之工作。

受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，不得轉換雇主或工作。但有第五十九條第一項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。

前項受聘僱之外國人經許可轉換雇主或工作者，其受聘僱期間應合併計算之，並受第五十二條規定之限制。

Article 53

Where, during the validity period of an employment permit, an employed foreign national needs to change employers or to be employed by two or more employers, the new

employer shall apply for a permit. When applying for a change of employer, the new employer shall submit documentation proving the foreign national's termination of employment with the former employer.

The preceding paragraph shall not apply to foreign nationals specified in Subparagraphs 1, 3, and 4 of Paragraph 1 of Article 51 who have obtained permission from the central competent authority.

A foreign national employed to perform work specified in Subparagraphs 1 to 7 of Paragraph 1 of Article 46 who changes employer or work shall not engage in work specified in Subparagraphs 8 to 11 of the same paragraph.

A foreign national employed to perform work specified in Subparagraphs 8 to 11 of Paragraph 1 of Article 46 shall not change employer or work. However, this restriction shall not apply where any of the circumstances specified in Paragraph 1 of Article 59 exists and approval has been granted by the central competent authority.

Where a foreign national specified in the preceding paragraph is permitted to change employer or work, the periods of employment shall be calculated cumulatively and shall remain subject to the limitations prescribed in Article 52.

Điều 53

Trong thời hạn giấy phép tuyển dụng còn hiệu lực, nếu người nước ngoài được tuyển dụng có nhu cầu chuyển đổi người sử dụng lao động hoặc đồng thời làm việc cho từ hai người sử dụng lao động trở lên, thì người sử dụng lao động mới phải nộp đơn xin cấp phép. Khi xin phép chuyển đổi người sử dụng lao động, người sử dụng lao động mới phải nộp kèm giấy tờ chứng minh người nước ngoài đã nghỉ việc tại nơi làm việc trước đó.

Quy định tại khoản trên không áp dụng đối với người nước ngoài thuộc các trường hợp quy định tại các điểm 1, 3 và 4 khoản 1 Điều 51 đã được cơ quan có thẩm quyền ở Trung ương cấp phép.

Người nước ngoài được tuyển dụng thực hiện các công việc quy định tại các điểm 1 đến 7 khoản 1 Điều 46, khi chuyển đổi người sử dụng lao động hoặc công việc, không được thực hiện các công việc quy định tại các điểm 8 đến 11 cùng khoản, cùng điều đó.

Người nước ngoài được tuyển dụng thực hiện các công việc quy định tại các điểm 8 đến 11 khoản 1 Điều 46 không được chuyển đổi người sử dụng lao động hoặc công việc. Tuy nhiên, quy định này không áp dụng nếu thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 59 và được cơ quan có thẩm quyền ở trung ương phê duyệt.

Trường hợp người nước ngoài quy định tại khoản trên được cấp phép chuyển đổi người sử dụng lao động hoặc công việc, tổng thời gian được tuyển dụng phải được tính gộp và chịu sự giới hạn theo quy định tại Điều 52.

មាត្រា ៥៣

ក្នុងអំឡុងពេលដែលលិខិតអនុញ្ញាតការងារនៅមានសុពលភាព

ប្រសិនបើជនបរទេសដែលត្រូវបានជួលចង់ផ្លាស់ប្តូរនិយោជក ឬត្រូវបានជួលដោយនិយោជកពីរនាក់

ឬច្រើនជាងនេះ និយោជកថ្មីត្រូវដាក់ពាក្យស្នើសុំការអនុញ្ញាត។

នៅពេលដាក់ពាក្យស្នើសុំផ្លាស់ប្តូរនិយោជក

និយោជកថ្មីត្រូវភ្ជាប់ឯកសារបញ្ជាក់ការបញ្ចប់ការងាររបស់ជនបរទេសពីនិយោជកមុន។

បទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌខាងលើមិនអនុវត្តចំពោះជនបរទេសដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី ១ ទី ៣ និងទី ៤ នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៥១
ដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតពីអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាលរួចហើយ។
ជនបរទេសដែលត្រូវបានជួលឱ្យបំពេញការងារតាមចំណុចទី ១ ដល់ទី ៧ នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៤៦
នៅពេលផ្លាស់ប្តូរនិយោជក ឬការងារ មិនត្រូវទៅបំពេញការងារតាមចំណុចទី ៨ ដល់ទី ១១
នៃកថាខណ្ឌដដែលឡើយ។
ជនបរទេសដែលត្រូវបានជួលឱ្យបំពេញការងារតាមចំណុចទី ៨ ដល់ទី ១១ នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៤៦ មិនត្រូវផ្លាស់ប្តូរនិយោជក ឬការងារឡើយ។ ទោះជាយ៉ាងណា
ប្រសិនបើមានករណីណាមួយដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៥៩
ហើយទទួលបានការអនុម័តពីអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល
ការរឹតត្បិតនេះមិនត្រូវអនុវត្តឡើយ។
ប្រសិនបើជនបរទេសដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ទទួលបានការអនុញ្ញាតឱ្យផ្លាស់ប្តូរនិយោជក ឬការងារ រយៈពេលដែលត្រូវបានជួលទាំងអស់ត្រូវគណនាបញ្ចូលគ្នា
ហើយនៅតែស្ថិតក្រោមការកំណត់នៃមាត្រា ៥២។

第 54 條

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得中止引進：

一、於外國人預定工作之場所有第十條規定之罷工或勞資爭議情事。

二、於國內招募時，無正當理由拒絕聘僱公立就業服務機構所推介之人員或自行前往求職者。三、聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比率。

四、曾非法僱用外國人工作。

五、曾非法解僱本國勞工。

六、因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，經當地主管機關查證屬實。七、聘僱之外國人妨害社區安寧秩序，經依社會秩序維護法裁處。

八、曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。

九、所聘僱外國人遣送出國所需旅費及收容期間之必要費用，經限期繳納屆期不繳納。

十、於委任招募外國人時，向私立就業服務機構要求、期約或收受不正利益。

十一、於辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實或失效資料。

十二、刊登不實之求才廣告。

十三、不符申請規定經限期補正，屆期未補正。

十四、違反本法或依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令。

十五、違反職業安全衛生法規定，致所聘僱外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且未依法補償或賠償。

十六、其他違反保護勞工之法令情節重大者。

前項第三款至第十六款規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。第一項第三款之人數、比率，由中央主管機關公告之。

Article 54

Where an employer employs foreign nationals to perform work specified in Subparagraphs 8 to 11 of Paragraph 1 of Article 46 and any of the following circumstances exists, the central competent authority shall refuse to issue all or part of a recruitment permit, employment permit, or extension of an employment permit. Where a recruitment permit has already been issued, the introduction of foreign nationals may be suspended:

1. A strike or labor-management dispute as specified in Article 10 occurs at the location where the foreign nationals are expected to work.
2. During domestic recruitment, the employer, without justifiable cause, refuses to employ persons referred by a public employment services institution or persons who independently apply for employment.
3. Foreign nationals employed by the employer have gone missing, or the employer has concealed foreign nationals, reaching a prescribed number or ratio.
4. The employer has previously employed foreign nationals illegally.
5. The employer has previously dismissed domestic workers illegally.
6. The employer has reduced the working conditions of domestic workers as a result of employing foreign nationals, and this has been verified by the local competent authority.
7. Foreign nationals employed by the employer have disturbed the peace and order of the community and have been penalized pursuant to the Social Order Maintenance Act.
8. The employer has unlawfully withheld or misappropriated the passports, residence documents, or property of employed foreign nationals.
9. The employer has failed to pay, within the prescribed period, the travel expenses required for repatriation of employed foreign nationals or the necessary expenses incurred during their detention.
10. When commissioning the recruitment of foreign nationals, the employer has demanded, agreed upon, or accepted improper benefits from a private employment services institution.
11. The employer has provided false or invalid information in connection with applications for permits, recruitment, introduction, or management of foreign nationals.
12. The employer has published false recruitment advertisements.
13. The application fails to comply with applicable requirements and the employer fails to make the required corrections within the prescribed period.
14. The employer has violated this Act or any regulations issued pursuant to Paragraphs 2 or 3 of Article 48 or Article 49.

15. The employer has violated the Occupational Safety and Health Act, resulting in the death or partial or total loss of working capacity of an employed foreign national, and has failed to provide compensation or damages as required by law.
16. The employer has committed any other serious violation of laws or regulations protecting workers.
The circumstances specified in Subparagraphs 3 to 16 of the preceding paragraph shall be limited to those occurring within the two years preceding the date of application.
The number and ratio specified in Subparagraph 3 of Paragraph 1 shall be publicly announced by the central competent authority.

Điều 54

Trường hợp người sử dụng lao động tuyển dụng người nước ngoài thực hiện các công việc quy định tại các điểm 8 đến 11 khoản 1 Điều 46 và có một trong các tình tiết sau đây, cơ quan có thẩm quyền ở trung ương phải từ chối cấp một phần hoặc toàn bộ giấy phép tuyển dụng, giấy phép sử dụng lao động hoặc giấy phép gia hạn sử dụng lao động; nếu giấy phép tuyển dụng đã được cấp thì có thể đình chỉ việc đưa người lao động nước ngoài vào Đài Loan:

1. Tại địa điểm dự kiến bố trí người nước ngoài làm việc có xảy ra đình công hoặc tranh chấp lao động theo quy định tại Điều 10.
2. Khi tuyển dụng lao động trong nước, không có lý do chính đáng mà từ chối tuyển dụng người do tổ chức dịch vụ việc làm công lập giới thiệu hoặc người tự đến xin việc.
3. Số lượng hoặc tỷ lệ người nước ngoài được tuyển dụng bị mất tích, hoặc số người nước ngoài được che giấu, chứa chấp đạt đến mức nhất định.
4. Đã từng tuyển dụng người nước ngoài làm việc trái pháp luật.
5. Đã từng cho người lao động trong nước nghỉ việc trái pháp luật.
6. Do tuyển dụng người nước ngoài mà làm giảm điều kiện lao động của người lao động trong nước và đã được cơ quan có thẩm quyền tại địa phương xác minh là đúng sự thật.
7. Người nước ngoài được tuyển dụng gây ảnh hưởng đến sự yên tĩnh và trật tự của cộng đồng, đồng thời đã bị xử phạt theo Luật Duy trì trật tự xã hội.
8. Đã từng giữ lại hoặc chiếm đoạt trái pháp luật hộ chiếu, giấy tờ cư trú hoặc tài sản của người nước ngoài do mình tuyển dụng.
9. Không nộp trong thời hạn quy định chi phí đi lại cần thiết để đưa người nước ngoài do mình tuyển dụng về nước và các chi phí cần thiết trong thời gian lưu giữ.
10. Khi ủy thác tuyển dụng người nước ngoài, đã yêu cầu, thỏa thuận hoặc nhận lợi ích bất chính từ tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân.
11. Cung cấp thông tin không đúng sự thật hoặc đã hết hiệu lực khi thực hiện thủ tục xin cấp phép tuyển dụng, tuyển chọn, đưa người lao động nước ngoài vào Đài Loan hoặc quản lý người lao động nước ngoài.
12. Đăng quảng cáo tuyển dụng không đúng sự thật.
13. Hồ sơ không đáp ứng quy định và không được bổ sung, hoàn thiện trong thời hạn đã được yêu cầu.
14. Vi phạm Luật này hoặc các mệnh lệnh được ban hành căn cứ khoản 2, khoản 3 Điều 48 và Điều 49.

15. Vi phạm quy định của Luật An toàn và vệ sinh lao động, làm người nước ngoài được tuyển dụng tử vong hoặc mất một phần hay toàn bộ khả năng lao động, đồng thời không thực hiện bồi thường hoặc bồi hoàn theo pháp luật.
16. Có hành vi vi phạm nghiêm trọng khác đối với pháp luật về bảo vệ người lao động.
Các tình tiết quy định tại các điểm 3 đến 16 khoản trên chỉ giới hạn ở những tình tiết xảy ra trong vòng hai năm trước ngày nộp đơn.
Số lượng và tỷ lệ quy định tại điểm 3 khoản 1 do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương công bố.

មាត្រា ៥៤

នៅពេលនិយោជកជួលជនបរទេសឱ្យបំពេញការងារដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី ៨ ដល់ទី ១១ នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៤៦ ហើយមានករណីណាមួយដូចខាងក្រោម អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាលត្រូវបដិសេធមិនចេញលិខិតអនុញ្ញាតជ្រើសរើស លិខិតអនុញ្ញាតការងារ ឬការពន្យារលិខិតអនុញ្ញាតការងារ ទាំងមូល ឬមួយផ្នែក។ ប្រសិនបើលិខិតអនុញ្ញាតជ្រើសរើសត្រូវបានចេញរួចហើយ អាចផ្អាកការនាំចូលជនបរទេស៖

១. នៅទីកន្លែងដែលគ្រោងឱ្យជនបរទេសធ្វើការ មានកូដកម្ម ឬវិវាទការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១០។

២. ក្នុងពេលជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មក្នុងស្រុក និយោជកបដិសេធជួលបុគ្គលដែលត្រូវបានណែនាំដោយស្ថាប័នសេវាកម្មការងារសាធារណៈ ឬអ្នកដែលមកដាក់ពាក្យសុំការងារដោយខ្លួនឯង ដោយគ្មានហេតុផលសមស្រប។

៣. ជនបរទេសដែលត្រូវបានជួលបានបាត់ខ្លួន ឬនិយោជកបានលាក់បាំងជនបរទេស ដល់ចំនួន ឬសមាមាត្រដែលបានកំណត់។

៤. ធ្លាប់ជួលជនបរទេសឱ្យធ្វើការដោយខុសច្បាប់។

៥. ធ្លាប់បណ្តេញកម្មករក្នុងស្រុកចេញពីការងារដោយខុសច្បាប់។

៦. ដោយសារការជួលជនបរទេស បានធ្វើឱ្យលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករក្នុងស្រុកធ្លាក់ចុះ ហើយត្រូវបានអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចក្នុងតំបន់ផ្ទៀងផ្ទាត់ថាជាការពិត។

៧. ជនបរទេសដែលត្រូវបានជួលបានរំខានដល់សន្តិភាព និងសណ្តាប់ធ្នាប់ក្នុងសហគមន៍ ហើយត្រូវបានដាក់ទណ្ឌកម្មតាមច្បាប់ស្តីពីការរក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់សង្គម។

៨. ធ្លាប់ឃាត់ទុក ឬកាន់កាប់ដោយខុសច្បាប់នូវលិខិតឆ្លងដែន ឯកសារស្នាក់នៅ ឬទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ជនបរទេសដែលខ្លួនបានជួល។

៩. មិនបានបង់ថ្លៃធ្វើដំណើរដែលចាំបាច់សម្រាប់ការបញ្ជូនជនបរទេសដែលបានជួលចេញពីប្រទេស និងការចំណាយចាំបាច់ក្នុងអំឡុងពេលឃុំទុក ទោះបីត្រូវបានកំណត់ឱ្យបង់ក្នុងរយៈពេលជាក់លាក់ក៏ដោយ។

១០. នៅពេលប្រគល់ឱ្យស្ថាប័នសេវាកម្មការងារឯកជនជួយជ្រើសរើសជនបរទេស បានទាមទារ ព្រមព្រៀង ឬទទួលផលប្រយោជន៍មិនត្រឹមត្រូវពីស្ថាប័ននោះ។

១១. ក្នុងការដាក់ពាក្យស្នើសុំការអនុញ្ញាត ការជ្រើសរើស ការនាំចូល ឬការគ្រប់គ្រងការជួលជនបរទេស បានផ្តល់ព័ត៌មានមិនពិត ឬព័ត៌មានដែលអស់សុពលភាព។

១២. បានផ្សព្វផ្សាយពាណិជ្ជកម្មជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមិនពិត។

១៣. ពាក្យស្នើសុំមិនស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិ
ហើយបន្ទាប់ពីត្រូវបានកំណត់ឱ្យកែតម្រូវក្នុងរយៈពេលជាក់លាក់
មិនបានកែតម្រូវនៅពេលផុតកំណត់។

១៤. រំលោភច្បាប់នេះ ឬបទបញ្ជាដែលបានចេញដោយផ្អែកលើកថាខណ្ឌទី ២ និងទី ៣ មាត្រា ៤៨ ឬមាត្រា ៤៩។

១៥. រំលោភបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ
បណ្តាលឱ្យជនបរទេសដែលត្រូវបានជួលស្លាប់ ឬបាត់បង់សមត្ថភាពធ្វើការមួយផ្នែក ឬទាំងស្រុង
ហើយមិនបានផ្តល់សំណង ឬការទូទាត់សំណងតាមច្បាប់។

១៦. ករណីផ្សេងទៀតដែលរំលោភច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការការពារកម្មករ ក្នុងកម្រិតធ្ងន់ធ្ងរ។
ករណីដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី ៣ ដល់ទី ១៦ នៃកថាខណ្ឌខាងលើ
ត្រូវកំណត់ត្រឹមតែករណីដែលបានកើតឡើងក្នុងរយៈពេលពីរឆ្នាំមុនថ្ងៃដាក់ពាក្យស្នើសុំ។
ចំនួន និងសមាមាត្រដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី ៣ នៃកថាខណ្ឌទី ១
ត្រូវប្រកាសដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល។

第 55 條

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，應向中央主管機關設置之就業安定基金專戶繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用。

前項就業安定費之數額，由中央主管機關考量國家經濟發展、勞動供需及相關勞動條件，並依其行業別及工作性質會商相關機關定之。

雇主或被看護者符合社會救助法規定之低收入戶或中低收入戶、依身心障礙者權益保障法領取生活補助費，或依老人福利法領取中低收入生活津貼者，其聘僱外國人從事第四十六條第一項第九款規定之家庭看護工作，免繳納第一項之就業安定費。

第一項受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，經雇主依規定通知而廢止聘僱許可者，雇主無須再繳納就業安定費。雇主未依規定期限繳納就業安定費者，得寬限三十日；於寬限期滿仍未繳納者，自寬限期滿之翌日起至完納前一日止，每逾一日加徵其未繳就業安定費百分之零點三滯納金。但以其未繳之就業安定費百分之三十為限。加徵前項滯納金三十日後，雇主仍未繳納者，由中央主管機關就其未繳納之就業安定費及滯納金移送強制執行，並得廢止其聘僱許可之一部或全部。

主管機關並應定期上網公告基金運用之情形及相關會議紀錄。

Article 55

An employer employing foreign nationals to perform work specified in Subparagraphs 8 to 10 of Paragraph 1 of Article 46 shall pay employment security fees into the dedicated account of the Employment Security Fund established by the central competent authority. These fees shall be used to strengthen measures promoting employment for nationals, improve workers' welfare, and handle matters concerning the employment and management of foreign nationals.

The amount of the employment security fee referred to in the preceding paragraph shall be prescribed by the central competent authority, taking into account national economic development, labor supply and demand, and relevant working conditions, and in consultation with relevant authorities according to the industry and nature of the work.

Where an employer or a person receiving care belongs to a low-income or lower-middle-income household under the Public Assistance Act, receives a living allowance under the People with Disabilities Rights Protection Act, or receives a living allowance for lower-middle-income elderly persons under the Senior Citizens Welfare Act, the employer shall be exempt from the employment security fee under Paragraph 1 when employing a foreign national to perform in-home caregiving work specified in Subparagraph 9 of Paragraph 1 of Article 46.

Where a foreign national employed under Paragraph 1 has been absent without leave for three consecutive days and has become uncontactable, or the employment relationship has terminated, and the employment permit has been revoked following the employer's notification as required, the employer shall no longer be required to pay the employment security fee.

An employer who fails to pay the employment security fee within the prescribed period may be granted a grace period of thirty days. If payment remains outstanding upon expiration of that period, a late-payment surcharge of 0.3 percent of the unpaid employment security fee shall accrue for each overdue day, from the day following expiration of the grace period through the day before full payment. The total surcharge shall not exceed thirty percent of the unpaid employment security fee.

If the employer still fails to pay thirty days after the late-payment surcharge under the preceding paragraph begins to accrue, the central competent authority shall refer the unpaid employment security fee and surcharge for compulsory enforcement and may revoke all or part of the employment permit.

The competent authority shall also periodically publish online information on the use of the Fund and the minutes of relevant meetings.

Điều 55

Người sử dụng lao động tuyển dụng người nước ngoài thực hiện các công việc quy định tại các điểm 8 đến 10 khoản 1 Điều 46 phải nộp phí ổn định việc làm vào tài khoản chuyên dụng của Quỹ Ổn định việc làm do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương thành lập. Khoản phí này được sử dụng để tăng cường thực hiện các công việc liên quan đến thúc đẩy việc làm cho người dân, nâng cao phúc lợi của người lao động và xử lý các công việc liên quan đến tuyển dụng, quản lý người nước ngoài.

Mức phí ổn định việc làm quy định tại khoản trên do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương xác định sau khi xem xét tình hình phát triển kinh tế quốc gia, cung cầu lao động và các điều kiện lao động liên quan, đồng thời phối hợp với các cơ quan có liên quan căn cứ theo từng ngành nghề và tính chất công việc.

Trường hợp người sử dụng lao động hoặc người được chăm sóc thuộc hộ thu nhập thấp hoặc hộ thu nhập trung bình thấp theo quy định của Luật Cứu trợ xã hội; được nhận trợ cấp sinh hoạt theo Luật Bảo vệ quyền và lợi ích của người khuyết tật; hoặc được nhận trợ cấp sinh hoạt dành cho người cao tuổi có thu nhập trung bình thấp theo Luật Phúc lợi người cao tuổi, thì khi tuyển dụng người nước ngoài làm công việc chăm sóc tại gia đình quy định tại điểm 9 khoản 1 Điều 46, được miễn nộp phí ổn định việc làm quy định tại khoản 1.

Trường hợp người nước ngoài được tuyển dụng quy định tại khoản 1 tự ý nghỉ việc liên tục ba ngày và mất liên lạc, hoặc quan hệ lao động chấm dứt, sau khi người sử dụng lao động thông báo theo quy định và giấy phép tuyển dụng bị thu hồi, thì người sử dụng lao động không phải tiếp tục nộp phí ổn định việc làm.

Trường hợp người sử dụng lao động không nộp phí ổn định việc làm trong thời hạn quy định thì có thể được hưởng thời gian ân hạn 30 ngày. Nếu hết thời gian gia hạn mà vẫn chưa nộp, kể từ ngày tiếp theo sau ngày hết thời gian gia hạn đến ngày liền trước ngày nộp đủ, cứ mỗi ngày quá hạn sẽ bị tính thêm tiền chậm nộp bằng 0,3% số phí ổn định việc làm chưa nộp; tuy nhiên, tổng số tiền chậm nộp không được vượt quá 30% số phí ổn định việc làm chưa nộp.

Sau 30 ngày kể từ ngày bắt đầu tính tiền chậm nộp quy định tại khoản trên, nếu người sử dụng lao động vẫn chưa nộp, cơ quan có thẩm quyền ở trung ương phải chuyển khoản phí ổn định việc làm và tiền chậm nộp chưa thanh toán sang cơ quan có thẩm quyền để cưỡng chế thi hành, đồng thời có thể thu hồi một phần hoặc toàn bộ giấy phép tuyển dụng của người sử dụng lao động.

Cơ quan có thẩm quyền phải định kỳ công bố trên mạng tình hình sử dụng quỹ và biên bản các cuộc họp có liên quan.

មាត្រា ៥៥

និយោជកដែលជួលជនបរទេសឱ្យបំពេញការងារដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី ៨ ដល់ទី ១០ នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៤៦

ត្រូវបង់ថ្លៃស្ថិរភាពការងារទៅក្នុងគណនីពិសេសនៃមូលនិធិស្ថិរភាពការងារដែលបង្កើតឡើងដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល។
ថ្លៃនេះត្រូវប្រើសម្រាប់ពង្រឹងវិធានការលើកកម្ពស់ការងាររបស់ប្រជាពលរដ្ឋ
លើកកម្ពស់សុខុមាលភាពរបស់កម្មករ និងដោះស្រាយកិច្ចការពាក់ព័ន្ធនឹងការជួល
និងការគ្រប់គ្រងជនបរទេស។

ចំនួនថ្លៃស្ថិរភាពការងារដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ
ត្រូវកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល ដោយពិចារណាលើការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិ
ការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម ព្រមទាំងលក្ខខណ្ឌការងារពាក់ព័ន្ធ
និងដោយពិគ្រោះជាមួយអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធតាមវិស័យ និងលក្ខណៈនៃការងារ។

ប្រសិនបើនិយោជក ឬអ្នកទទួលការថែទាំ ស្ថិតក្នុងគ្រួសារដែលមានចំណូលទាប
ឬចំណូលមធ្យមកម្រិតទាបតាមច្បាប់ស្តីពីជំនួយសង្គម
ទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពតាមច្បាប់ស្តីពីការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់ជនមានពិការភាព
ឬទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពសម្រាប់មនុស្សចាស់ដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតទាបតាមច្បាប់ស្តីពីសុខុមាលភាពមនុស្សចាស់ និយោជកត្រូវបានលើកលែងពីការបង់ថ្លៃស្ថិរភាពការងារតាមកថាខណ្ឌទី ១
នៅពេលជួលជនបរទេសឱ្យបំពេញការងារថែទាំតាមផ្ទះដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី ៩ នៃកថាខណ្ឌទី ១
មាត្រា ៤៦។

ប្រសិនបើជនបរទេសដែលត្រូវបានជួលតាមកថាខណ្ឌទី ១
អវត្តមានពីការងារដោយគ្មានការអនុញ្ញាតរយៈពេលបីថ្ងៃជាប់គ្នា និងបាត់ទំនាក់ទំនង
ឬទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានបញ្ចប់
ហើយលិខិតអនុញ្ញាតការងារត្រូវបានដកហូតបន្ទាប់ពីនិយោជកជូនដំណឹងតាមបទប្បញ្ញត្តិ
និយោជកមិនចាំបាច់បន្តបង់ថ្លៃស្ថិរភាពការងារទៀតឡើយ។

និយោជកដែលមិនបានបង់ថ្លៃស្ថិរភាពការងារក្នុងរយៈពេលកំណត់
អាចទទួលបានរយៈពេលអនុគ្រោះសាមសិបថ្ងៃ។
ប្រសិនបើនៅតែមិនបានបង់នៅពេលផុតរយៈពេលអនុគ្រោះ ចាប់ពីថ្ងៃបន្ទាប់ពីផុតរយៈពេលអនុគ្រោះ
រហូតដល់ថ្ងៃមុនថ្ងៃបង់គ្រប់ចំនួន ត្រូវគិតប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់ការបង់យឺតចំនួន ០.៣
ភាគរយនៃថ្លៃស្ថិរភាពការងារដែលមិនទាន់បានបង់ ក្នុងមួយថ្ងៃដែលហួសកំណត់។ ទោះជាយ៉ាងណា
ប្រាក់បន្ថែមសរុបមិនត្រូវលើសពី ៣០ ភាគរយនៃថ្លៃស្ថិរភាពការងារដែលមិនទាន់បានបង់ឡើយ។

ប្រសិនបើនិយោជកនៅតែមិនបានបង់
បន្ទាប់ពីសាមសិបថ្ងៃគិតចាប់ពីថ្ងៃចាប់ផ្តើមគិតប្រាក់បន្ថែមតាមកថាខណ្ឌខាងលើ

អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាលត្រូវបញ្ជូនថ្លៃស្ថិរភាពការងារ
និងប្រាក់បន្ថែមដែលមិនទាន់បានបង់ទៅអនុវត្តដោយបង្ខំ
ហើយអាចដកហូតលិខិតអនុញ្ញាតការងារទាំងមូល ឬមួយផ្នែក។

អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចក៏ត្រូវប្រកាសតាមអ៊ីនធឺណិតជាប្រចាំ អំពីការប្រើប្រាស់មូលនិធិ
និងកំណត់ហេតុប្រជុំពាក់ព័ន្ធផងដែរ។

第 56 條

受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面載明相關事項通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。

受聘僱外國人有遭受雇主不實之連續曠職三日失去聯繫通知情事者，得向當地主管機關申訴。經查證確有不實者，中央主管機關應撤銷原廢止聘僱許可及限令出國之行政處分。

Article 56

Where an employed foreign national has been absent without leave for three consecutive days and has become uncontactable, or the employment relationship has terminated, the employer shall, within three days, notify the local competent authority, immigration authority, and police authority in writing, stating the relevant particulars. However, where an employed foreign national is absent without leave and becomes uncontactable, the employer may notify the immigration authority and police authority in writing to conduct an investigation.

An employed foreign national who is falsely reported by the employer as having been absent without leave for three consecutive days and having become uncontactable may file a complaint with the local competent authority. If the report is verified to be false, the central competent authority shall annul the original administrative decisions revoking the employment permit and ordering departure within a prescribed period.

Điều 56

Trường hợp người nước ngoài được tuyển dụng tự ý nghỉ việc liên tục ba ngày và mất liên lạc hoặc quan hệ lao động chấm dứt, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản, trong đó ghi rõ các thông tin liên quan, cho cơ quan có thẩm quyền tại địa phương, cơ quan quản lý xuất nhập cảnh và cơ quan cảnh sát trong vòng ba ngày. Tuy nhiên, khi người nước ngoài được tuyển dụng tự ý nghỉ việc và mất liên lạc, người sử dụng lao động có thể thông báo bằng văn bản cho cơ quan quản lý xuất nhập cảnh và cơ quan cảnh sát để tiến hành kiểm tra, xác minh.

Trường hợp người sử dụng lao động thông báo không đúng sự thật rằng người nước ngoài được tuyển dụng đã tự ý nghỉ việc liên tục ba ngày và mất liên lạc, người nước ngoài đó có thể khiếu nại với cơ quan có thẩm quyền tại địa phương. Nếu qua xác minh xác định nội dung thông báo là không đúng sự thật, cơ quan có thẩm quyền ở trung ương phải hủy

bỏ quyết định hành chính trước đó về việc thu hồi giấy phép tuyển dụng và buộc xuất cảnh trong thời hạn quy định.

មាត្រា ៥៦

ប្រសិនបើជនបរទេសដែលត្រូវបានជួល
អវត្តមានពីការងារដោយគ្មានការអនុញ្ញាតរយៈពេលបីថ្ងៃជាប់គ្នា និងបាត់ទំនាក់ទំនង
ឬទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានបញ្ចប់
និយោជកត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយបញ្ជាក់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធ
ទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចក្នុងមូលដ្ឋាន អាជ្ញាធរគ្រប់គ្រងការចូល និងចេញប្រទេស
និងអាជ្ញាធរនគរបាល ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃ។ ទោះជាយ៉ាងណា
ប្រសិនបើជនបរទេសដែលត្រូវបានជួលអវត្តមានពីការងារ និងបាត់ទំនាក់ទំនង
និយោជកអាចជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅអាជ្ញាធរគ្រប់គ្រងការចូល និងចេញប្រទេស
និងអាជ្ញាធរនគរបាល ដើម្បីធ្វើការស៊ើបអង្កេត។

ជនបរទេសដែលត្រូវបានជួល
ហើយត្រូវនិយោជករាយការណ៍មិនពិតថាបានអវត្តមានពីការងាររយៈពេលបីថ្ងៃជាប់គ្នា
និងបាត់ទំនាក់ទំនង អាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចក្នុងមូលដ្ឋាន។
ប្រសិនបើការធ្វើឆ្មាត់បញ្ជាក់ថារបាយការណ៍នោះមិនពិត
អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាលត្រូវលុបចោលសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាលដើម
ស្តីពីការដកហូតលិខិតអនុញ្ញាតការងារ និងការបញ្ជាឱ្យចាកចេញពីប្រទេសក្នុងរយៈពេលកំណត់។

第 57 條

雇主聘僱外國人不得有下列情事：

一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。

二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。

三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。

四、未經許可，指派所聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人變更工作場所。

五、未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關。

六、因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。

七、對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動。

八、非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。

九、其他違反本法或依本法所發布之命令。

Article 57

An employer employing foreign nationals shall not engage in any of the following conduct:

1. Employing foreign nationals without a permit, with an invalid permit, or whose employment permits were applied for by another person.

2. Employing foreign nationals in the employer's own name to work for another person.

3. Assigning employed foreign nationals to work outside the scope of the permit.

4. Without permission, assigning foreign nationals employed to perform work specified in Subparagraphs 8 to 10 of Paragraph 1 of Article 46 to change workplaces.

5. Failing to arrange required health examinations for employed foreign nationals or failing to report the health examination results in writing to the competent health authority as required.

6. Causing the dismissal or layoff of domestic workers as a result of employing foreign nationals.

7. Compelling employed foreign nationals to perform labor through violence, coercion, or other unlawful means.

8. Unlawfully withholding or misappropriating the passports, residence documents, or property of employed foreign nationals.

9. Otherwise violating this Act or orders issued pursuant to this Act.

Điều 57

Khi tuyển dụng người nước ngoài, người sử dụng lao động không được thực hiện các hành vi sau đây:

1. Tuyển dụng người nước ngoài chưa được cấp phép, có giấy phép đã hết hiệu lực hoặc được người khác đứng tên xin cấp phép tuyển dụng.

2. Đứng tên mình tuyển dụng người nước ngoài nhưng bố trí họ làm việc cho người khác.

3. Chỉ định người nước ngoài do mình tuyển dụng thực hiện công việc ngoài phạm vi được cấp phép.

4. Khi chưa được cấp phép, chỉ định người nước ngoài được tuyển dụng thực hiện các công việc quy định tại các điểm 8 đến 10 khoản 1 Điều 46 thay đổi địa điểm làm việc.

5. Không bố trí người nước ngoài do mình tuyển dụng thực hiện khám sức khỏe theo quy định hoặc không gửi văn bản báo cáo kết quả khám sức khỏe cho cơ quan y tế có thẩm quyền theo quy định.

6. Việc tuyển dụng người nước ngoài dẫn đến hậu quả người lao động trong nước bị sa thải hoặc cho nghỉ việc do cắt giảm nhân sự.

7. Dùng vũ lực, đe dọa hoặc phương thức trái pháp luật khác để cưỡng ép người nước ngoài do mình tuyển dụng lao động.

8. Giữ lại hoặc chiếm đoạt trái pháp luật hộ chiếu, giấy tờ cư trú hoặc tài sản của người nước ngoài do mình tuyển dụng.

9. Các hành vi khác vi phạm Luật này hoặc các mệnh lệnh được ban hành theo Luật này.

មាត្រា ៥៧

និយោជកដែលជួលជនបរទេស មិនត្រូវប្រព្រឹត្តអំពើដូចខាងក្រោម៖

១. ជួលជនបរទេសដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ដោយការអនុញ្ញាតអស់សុពលភាព ឬដែលអ្នកដទៃបានដាក់ពាក្យស្នើសុំការអនុញ្ញាតជួល។

២. ជួលជនបរទេសក្នុងឈ្មោះរបស់ខ្លួន ដើម្បីឱ្យធ្វើការឱ្យអ្នកដទៃ។

៣. ចាត់តាំងជនបរទេសដែលខ្លួនបានជួលឱ្យបំពេញការងារក្រៅវិសាលភាពនៃការអនុញ្ញាត។

៤. ដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ចាត់តាំងជនបរទេសដែលត្រូវបានជួលឱ្យបំពេញការងារតាមចំណុចទី ៨ ដល់ទី ១០ នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៤៦ ឱ្យផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងការងារ។

៥. មិនរៀបចំឱ្យជនបរទេសដែលខ្លួនបានជួលទទួលការពិនិត្យសុខភាពតាមបទប្បញ្ញត្តិ ឬមិនរាយការណ៍លទ្ធផលពិនិត្យសុខភាពជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅអាជ្ញាធរសុខាភិបាលមានសមត្ថកិច្ចតាមបទប្បញ្ញត្តិ។

៦. បណ្តាលឱ្យមានការបណ្តេញ ឬការកាត់បន្ថយកម្មករក្នុងស្រុក ដោយសារការជួលជនបរទេស។

៧. បង្ខំជនបរទេសដែលខ្លួនបានជួលឱ្យធ្វើពលកម្ម ដោយអំពើហិង្សា ការគំរាមកំហែង ឬមធ្យោបាយខុសច្បាប់ផ្សេងទៀត។

៨. ឃាត់ទុក ឬកិបកេងដោយខុសច្បាប់នូវលិខិតឆ្លងដែន ឯកសារស្នាក់នៅ ឬទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ជនបរទេសដែលខ្លួនបានជួល។

៩. អំពើផ្សេងទៀតដែលបំពានច្បាប់នេះ ឬបទបញ្ជាដែលចេញដោយផ្អែកលើច្បាប់នេះ។

第 58 條

外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國、死亡或發生行蹤不明之情事經依規定通知入出國管理機關及警察機關滿六個月仍未查獲者，雇主得向中央主管機關申請遞補。雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第九款規定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，亦得向中央主管機關申請遞補：

一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關。

二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關滿三個月仍未查獲。

三、外國人於聘僱許可有效期間內經雇主同意轉換雇主或工作，並由新雇主接續聘僱或出國者。前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。

已註解 [校訂1]: 版本核對註記：本次四語翻譯依上傳文件的中文原文完成，未改動中文法律內容。原檔第 58 條仍使用舊版規定：第 1 項失聯遞補為六個月，第 2 項第 2 款為三個月，第 3 款為新雇主接續聘僱或出國。全國法規資料庫現行條文分別為三個月、一個月，以及新雇主接續聘僱或經中央主管機關廢止聘僱許可逾一個月未由新雇主接續聘僱。正式作為現行法規宣導前，應更新中文與其對應譯文。核對來源：https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090001

Article 58

Where, during the validity period of an employment permit, a foreign national departs or dies for reasons not attributable to the employer, or becomes unaccounted for and remains

unlocated six months after the immigration authority and police authority have been notified as required, the employer may apply to the central competent authority to employ a replacement.

An employer employing a foreign national to perform in-home caregiving work specified in Subparagraph 9 of Paragraph 1 of Article 46 may also apply to the central competent authority to employ a replacement where, for reasons not attributable to the employer, any of the following circumstances exists:

1. The foreign national becomes unaccounted for at an airport of entry or departure or at a detention facility, and the immigration authority and police authority have been notified as required.

2. The foreign national becomes unaccounted for at the employer's premises and remains unlocated three months after the immigration authority and police authority have been notified as required.

3. During the validity period of the employment permit, the foreign national changes employer or work with the employer's consent and is subsequently employed by a new employer or departs the country.

The duration of a replacement employment permit under the preceding two paragraphs shall be limited to the unexpired portion of the original employment permit. No replacement shall be permitted if less than six months remain on the original permit.

Điều 58

Trong thời hạn giấy phép tuyển dụng còn hiệu lực, nếu người nước ngoài xuất cảnh, tử vong do nguyên nhân không thể quy trách nhiệm cho người sử dụng lao động, hoặc bị mất tích và sau sáu tháng kể từ ngày thông báo cho cơ quan quản lý xuất nhập cảnh và cơ quan cảnh sát theo quy định vẫn chưa được tìm thấy, thì người sử dụng lao động có thể nộp đơn lên cơ quan có thẩm quyền ở trung ương để xin tuyển dụng người thay thế.

Trường hợp người sử dụng lao động tuyển dụng người nước ngoài làm công việc chăm sóc tại gia đình quy định tại điểm 9 khoản 1 Điều 46, nếu phát sinh do nguyên nhân không thể quy trách nhiệm cho người sử dụng lao động và thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì cũng có thể nộp đơn lên cơ quan có thẩm quyền ở trung ương để xin tuyển dụng người thay thế:

1. Người nước ngoài bị mất tích tại sân bay xuất nhập cảnh hoặc cơ sở lưu giữ và người sử dụng lao động đã thông báo cho cơ quan quản lý xuất nhập cảnh và cơ quan cảnh sát theo quy định.

2. Người nước ngoài bị mất tích tại nơi ở hoặc cơ sở của người sử dụng lao động và sau ba tháng kể từ ngày thông báo cho cơ quan quản lý xuất nhập cảnh và cơ quan cảnh sát theo quy định vẫn chưa được tìm thấy.

3. Trong thời hạn giấy phép tuyển dụng còn hiệu lực, người nước ngoài được người sử dụng lao động đồng ý cho chuyển đổi người sử dụng lao động hoặc công việc, sau đó được người sử dụng lao động mới tiếp tục tuyển dụng hoặc đã xuất cảnh.

Thời hạn của giấy phép tuyển dụng người thay thế quy định tại hai khoản trên chỉ giới hạn trong khoảng thời gian còn lại của giấy phép tuyển dụng ban đầu. Nếu thời hạn còn lại của giấy phép tuyển dụng ban đầu dưới sáu tháng thì không được tuyển dụng người thay thế.

មាត្រា ៥៨

ក្នុងអំឡុងពេលដែលលិខិតអនុញ្ញាតការងារនៅមានសុពលភាព
ប្រសិនបើជនបរទេសចាកចេញពីប្រទេស
ឬស្លាប់ដោយមូលហេតុដែលមិនអាចទម្លាក់ការទទួលខុសត្រូវលើនិយោជក ឬបាត់ដំណឹង
ហើយនៅតែរកមិនឃើញក្រោយរយៈពេលប្រាំមួយខែ
គិតចាប់ពីការជូនដំណឹងតាមបទប្បញ្ញត្តិទៅអាជ្ញាធរគ្រប់គ្រងការចូល និងចេញប្រទេស
និងអាជ្ញាធរនគរបាល និយោជកអាចដាក់ពាក្យទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល
ដើម្បីស្នើសុំជួលអ្នកជំនួស។

និយោជកដែលជួលជនបរទេសឱ្យបំពេញការងារថែទាំតាមផ្ទះដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី ៩
នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៤៦ ក៏អាចដាក់ពាក្យទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល
ដើម្បីស្នើសុំជួលអ្នកជំនួសបានដែរ
ប្រសិនបើដោយមូលហេតុដែលមិនអាចទម្លាក់ការទទួលខុសត្រូវលើនិយោជក
មានករណីណាមួយដូចខាងក្រោម៖

១. ជនបរទេសបាត់ដំណឹងនៅអាកាសយានដ្ឋានចូល ឬចេញប្រទេស ឬនៅកន្លែងឃុំទុក
ហើយបានជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាធរគ្រប់គ្រងការចូល និងចេញប្រទេស
និងអាជ្ញាធរនគរបាលតាមបទប្បញ្ញត្តិ។

២. ជនបរទេសបាត់ដំណឹងនៅទីកន្លែងរបស់និយោជក ហើយនៅតែរកមិនឃើញក្រោយរយៈពេលបីខែ
គិតចាប់ពីការជូនដំណឹងតាមបទប្បញ្ញត្តិទៅអាជ្ញាធរគ្រប់គ្រងការចូល និងចេញប្រទេស
និងអាជ្ញាធរនគរបាល។

៣. ក្នុងអំឡុងពេលដែលលិខិតអនុញ្ញាតការងារនៅមានសុពលភាព ជនបរទេសផ្លាស់ប្តូរនិយោជក
ឬការងារដោយមានការយល់ព្រមពីនិយោជក ហើយត្រូវបាននិយោជកថ្មីជួលបន្ត
ឬបានចាកចេញពីប្រទេស។

រយៈពេលនៃលិខិតអនុញ្ញាតការងារសម្រាប់អ្នកជំនួសតាមកថាខណ្ឌពីរខាងលើ
ត្រូវកំណត់ត្រឹមរយៈពេលដែលនៅសល់នៃលិខិតអនុញ្ញាតការងារដើម។
ប្រសិនបើលិខិតអនុញ្ញាតដើមនៅសល់រយៈពេលតិចជាងប្រាំមួយខែ
មិនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យជួលអ្នកជំនួសឡើយ។

第 59 條

外國人受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：

一、雇主或被看護者死亡或移民者。

二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。

三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。

四、其他不歸責於受聘僱外國人之事由者。

前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。

Article 59

A foreign national employed to perform work specified in Subparagraphs 8 to 11 of Paragraph 1 of Article 46 may change employer or work with approval from the central competent authority under any of the following circumstances:

1. The employer or the person receiving care dies or emigrates.

2. The vessel is seized, sinks, or undergoes repairs, making continued operation impossible.

3. The employer closes the factory, ceases business operations, or fails to pay remuneration in accordance with the labor contract, resulting in termination of the labor contract.

4. Other reasons not attributable to the employed foreign national.

The procedures for changing employer or work under the preceding paragraph shall be separately prescribed by the central competent authority.

Điều 59

Người nước ngoài được tuyển dụng thực hiện các công việc quy định tại các điểm 8 đến 11 khoản 1 Điều 46, nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây và được cơ quan có thẩm quyền ở trung ương phê duyệt, thì được phép chuyển đổi người sử dụng lao động hoặc công việc:

1. Người sử dụng lao động hoặc người được chăm sóc qua đời hoặc di cư ra nước ngoài.

2. Tàu thuyền bị tạm giữ, bị chìm hoặc phải sửa chữa dẫn đến không thể tiếp tục hoạt động.

3. Người sử dụng lao động đóng cửa nhà máy, chấm dứt hoạt động kinh doanh hoặc không trả thù lao lao động theo hợp đồng lao động, dẫn đến hợp đồng lao động bị chấm dứt.

4. Các nguyên nhân khác không thể quy trách nhiệm cho người lao động nước ngoài được tuyển dụng.

Trình tự chuyển đổi người sử dụng lao động hoặc công việc quy định tại khoản trên do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương quy định riêng.

មាត្រា ៥៩

ជនបរទេសដែលត្រូវបានជួលឱ្យបំពេញការងារតាមចំណុចទី ៨ ដល់ទី ១១ នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៤៦ អាចផ្លាស់ប្តូរនិយោជក ឬការងារ ដោយទទួលការអនុម័តពីអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល ប្រសិនបើមានករណីណាមួយដូចខាងក្រោម៖

១. និយោជក ឬអ្នកទទួលការថែទាំស្លាប់ ឬធ្វើអន្តោប្រវេសន៍ទៅប្រទេសផ្សេង។

២. នាវាត្រូវបានរឹបអូស លិច ឬជួសជុល បណ្តាលឱ្យមិនអាចបន្តប្រតិបត្តិការបាន។

៣. និយោជកបិទរោងចក្រ បញ្ឈប់អាជីវកម្ម ឬមិនបង់ប្រាក់ឈ្នួលតាមកិច្ចសន្យាការងារ
បណ្តាលឱ្យកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបញ្ចប់។

៤. មូលហេតុផ្សេងទៀតដែលមិនអាចទម្លាក់ការទទួលខុសត្រូវលើជនបរទេសដែលត្រូវបានជួល។

នីតិវិធីផ្លាស់ប្តូរនិយោជក ឬការងារតាមកថាខណ្ឌខាងលើ
ត្រូវកំណត់ដោយឡែកដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល។

第 60 條

雇主所聘僱之外國人，經入出國管理機關依規定遣送出國者，其遣送所需之旅費及收容期間之必要費用，應由下列順序之人負擔：

一、非法容留、聘僱或媒介外國人從事工作者。

二、遣送事由可歸責之雇主。

三、被遣送之外國人。

前項第一款有數人者，應負連帶責任。

第一項費用，由就業安定基金先行墊付，並於墊付後，由該基金主管機關通知應負擔者限期繳納；屆期不繳納者，移送強制執行。雇主所繳納之保證金，得檢具繳納保證金款項等相關證明文件，向中央主管機關申請返還。

Article 60

Where an employed foreign national is repatriated by the immigration authority in accordance with regulations, the travel expenses required for repatriation and necessary expenses during detention shall be borne by the following persons in this order:

1. Persons who illegally accommodate, employ, or arrange employment for the foreign national.
2. The employer to whom the reason for repatriation is attributable.
3. The foreign national being repatriated.

Where there are multiple persons under Subparagraph 1 of the preceding paragraph, they shall be jointly and severally liable.

The expenses under Paragraph 1 shall initially be advanced by the Employment Security Fund. After the advance, the authority administering the Fund shall notify the liable persons to pay within a prescribed period. Failure to pay upon expiration of that period shall result in referral for compulsory enforcement.

An employer may apply to the central competent authority for a refund of a security deposit paid, submitting proof of payment of the deposit and other relevant supporting documents.

Điều 60

Trường hợp người nước ngoài do người sử dụng lao động tuyển dụng bị cơ quan quản lý xuất nhập cảnh trục xuất theo quy định, chi phí đi lại cần thiết cho việc trục xuất và các chi phí cần thiết trong thời gian lưu giữ phải do những người sau đây chịu theo thứ tự:

1. Người chứa chấp, tuyển dụng hoặc môi giới người nước ngoài làm việc trái pháp luật.
2. Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm về nguyên nhân dẫn đến việc trục xuất.

3. Người nước ngoài bị trục xuất.

Trường hợp có nhiều người thuộc quy định tại điểm 1 khoản trên thì những người đó phải chịu trách nhiệm liên đới.

Các chi phí quy định tại khoản 1 do Quỹ Ổn Định Việc làm tạm ứng trước. Sau khi tạm ứng, cơ quan quản lý quỹ phải thông báo cho người có trách nhiệm chi trả nộp lại trong thời hạn quy định; nếu hết thời hạn mà vẫn không nộp thì chuyển sang cưỡng chế thi hành.

Đối với khoản tiền bảo đảm đã nộp, người sử dụng lao động có thể nộp kèm giấy tờ chứng minh việc nộp tiền bảo đảm và các tài liệu liên quan khác để đề nghị cơ quan có thẩm quyền ở trung ương hoàn trả.

មាត្រា ៦០

ប្រសិនបើជនបរទេសដែលនិយោជកបានជួល ត្រូវបានអាជ្ញាធរគ្រប់គ្រងការចូល
និងចេញប្រទេសបញ្ជូនចេញពីប្រទេសតាមបទប្បញ្ញត្តិ ថ្លៃធ្វើដំណើរសម្រាប់ការបញ្ជូនចេញ
និងការចំណាយចាំបាច់ក្នុងអំឡុងពេលឃុំទុក ត្រូវទទួលបន្ទុកដោយបុគ្គលដូចខាងក្រោមតាមលំដាប់៖

១. អ្នកដែលទទួលទុក ជួល ឬធ្វើអន្តរការីឱ្យជនបរទេសធ្វើការដោយខុសច្បាប់។

២. និយោជកដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះមូលហេតុនៃការបញ្ជូនចេញពីប្រទេស។

៣. ជនបរទេសដែលត្រូវបានបញ្ជូនចេញពីប្រទេស។

ប្រសិនបើមានបុគ្គលច្រើននាក់ក្នុងចំណុចទី ១ នៃកថាខណ្ឌខាងលើ ពួកគេត្រូវទទួលខុសត្រូវរួមគ្នា
និងដោយឡែកពីគ្នា។

ការចំណាយតាមកថាខណ្ឌទី ១ ត្រូវបង់ជាមុនដោយមូលនិធិស្ថិរភាពការងារ។ បន្ទាប់ពីបង់ជាមុន
អាជ្ញាធរគ្រប់គ្រងមូលនិធិត្រូវជូនដំណឹងទៅអ្នកដែលត្រូវទទួលបន្ទុកឱ្យបង់សងក្នុងរយៈពេលកំណត់។
ប្រសិនបើមិនបានបង់នៅពេលផុតកំណត់ ត្រូវបញ្ជូនទៅអនុវត្តដោយបង្ខំ។

និយោជកអាចដាក់ពាក្យស្នើសុំទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល
ដើម្បីទទួលប្រាក់ធានាដែលបានបង់ត្រឡប់មកវិញ ដោយភ្ជាប់ឯកសារបញ្ជាក់ការបង់ប្រាក់ធានា
និងឯកសារពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។

第 61 條

外國人在受聘僱期間死亡，應由雇主代為處理其有關喪葬事務。

Article 61

Where a foreign national dies during employment, the employer shall handle the relevant funeral and burial matters on the foreign national's behalf.

Điều 61

Trường hợp người nước ngoài tử vong trong thời gian được tuyển dụng, người sử dụng lao động phải thay mặt giải quyết các công việc liên quan đến tang lễ của người đó.

មាត្រា ៦១

ប្រសិនបើជនបរទេសស្លាប់ក្នុងអំឡុងពេលដែលត្រូវបានជួល
និយោជកត្រូវចាត់ចែងកិច្ចការពាក់ព័ន្ធនឹងពិធីបុណ្យសព និងការបញ្ជុះសពជំនួសជនបរទេសនោះ។

第 62 條

主管機關、入出國管理機關、警察機關、海岸巡防機關或其他司法警察機關得指派人員攜帶證明文件，至外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所，實施檢查。

對前項之檢查，雇主、雇主代理人、外國人及其他有關人員不得規避、妨礙或拒絕。

Article 62

The competent authority, immigration authority, police authority, coast guard authority, or other judicial police authority may assign personnel carrying identification documents to inspect places where foreign nationals work or places suspected of having foreign nationals working illegally.

Employers, employers' agents, foreign nationals, and other relevant persons shall not evade, obstruct, or refuse the inspections referred to in the preceding paragraph.

Điều 62

Cơ quan có thẩm quyền, cơ quan quản lý xuất nhập cảnh, cơ quan cảnh sát, cơ quan tuần tra bờ biển hoặc cơ quan cảnh sát tư pháp khác có thể cử nhân viên mang theo giấy tờ chứng minh đến địa điểm người nước ngoài làm việc hoặc địa điểm bị nghi ngờ có người nước ngoài làm việc trái pháp luật để tiến hành kiểm tra.

Đối với hoạt động kiểm tra quy định tại khoản trên, người sử dụng lao động, người đại diện của người sử dụng lao động, người nước ngoài và những người có liên quan khác không được né tránh, cản trở hoặc từ chối.

មាត្រា ៦២

អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច អាជ្ញាធរគ្រប់គ្រងការចូល និងចេញប្រទេស អាជ្ញាធរនគរបាល
អាជ្ញាធរឆ្មាំឆ្នេរសមុទ្រ ឬអាជ្ញាធរនគរបាលយុត្តិធម៌ផ្សេងទៀត
អាចចាត់តាំងបុគ្គលិកដែលមានឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណ
ឱ្យទៅត្រួតពិនិត្យទីកន្លែងដែលជនបរទេសធ្វើការ
ឬទីកន្លែងដែលសង្ស័យថាមានជនបរទេសធ្វើការដោយខុសច្បាប់។

និយោជក ភ្នាក់ងាររបស់និយោជក ជនបរទេស និងបុគ្គលពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត មិនត្រូវគេចវេះ រារាំង ឬបដិសេធការត្រួតពិនិត្យដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើឡើយ។

第 六 章 罰則

Chapter VI: Penalties

Chương VI: Hình phạt

ជំពូកទី ៦៖ ទណ្ឌកម្ម

第 63 條

違反第四十四條或第五十七條第一款、第二款規定者，處新臺幣十五萬元以上七十五萬元以下罰鍰。五年內再違反者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反第四十四條或第五十七條第一款、第二款規定者，除依前項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處前項之罰鍰或罰金。

Article 63

A person who violates Article 44 or Subparagraph 1 or 2 of Article 57 shall be subject to an administrative fine of NT$150,000 to NT$750,000. A repeat violation within five years shall be punishable by imprisonment for not more than three years, short-term detention, or a criminal fine of not more than NT$1,200,000, or by such a fine in addition to imprisonment or short-term detention.

Where a representative of a juridical person, or an agent, employee, or other personnel of a juridical or natural person violates Article 44 or Subparagraph 1 or 2 of Article 57 in the course of performing business duties, in addition to punishment of the offender under the preceding paragraph, the juridical or natural person shall also be subject to the administrative or criminal fine prescribed therein.

Điều 63

Người vi phạm Điều 44 hoặc điểm 1, điểm 2 Điều 57 bị phạt tiền hành chính từ 150.000 Đài tệ đến 750.000 Đài tệ. Trường hợp tái phạm trong vòng năm năm thì bị phạt tù có thời hạn đến ba năm, phạt giam ngắn hạn hoặc phạt tiền hình sự đến 1.200.000 Đài tệ; hình phạt tiền có thể được áp dụng riêng hoặc áp dụng kèm theo hình phạt tù, giam ngắn hạn.

Trường hợp người đại diện của pháp nhân, người đại diện, người lao động hoặc nhân viên khác của pháp nhân hay cá nhân vi phạm Điều 44 hoặc điểm 1, điểm 2 Điều 57 trong quá trình thực hiện công việc, ngoài việc xử phạt người thực hiện hành vi theo quy định tại khoản trên, pháp nhân hoặc cá nhân đó cũng bị phạt tiền hành chính hoặc phạt tiền hình sự theo quy định tại khoản trên.

មាត្រា ៦៣

អ្នកដែលបំពានមាត្រា ៤៤ ឬចំណុចទី ១ ឬទី ២ នៃមាត្រា ៥៧ ត្រូវទទួលពិន័យរដ្ឋបាលជាប្រាក់ចាប់ពី ១៥០,០០០ ដល់ ៧៥០,០០០ ដុល្លារតៃវ៉ាន់ថ្មី។ ការបំពានម្តងទៀតក្នុងរយៈពេលប្រាំឆ្នាំ ត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារមិនលើសពីបីឆ្នាំ ឃុំខ្លួនរយៈពេលខ្លី ឬពិន័យព្រហ្មទណ្ឌជាប្រាក់មិនលើសពី ១,២០០,០០០ ដុល្លារតៃវ៉ាន់ថ្មី ឬពិន័យជាប្រាក់នេះបន្ថែមលើទោសដាក់ពន្ធនាគារ ឬឃុំខ្លួនរយៈពេលខ្លី។

ប្រសិនបើតំណាងនីតិបុគ្គល ឬភ្នាក់ងារ និយោជិត ឬបុគ្គលិកផ្សេងទៀតរបស់នីតិបុគ្គល ឬរូបវន្តបុគ្គល
បំពានមាត្រា ៤៤ ឬចំណុចទី ១ ឬទី ២ នៃមាត្រា ៥៧ ក្នុងការបំពេញភារកិច្ចអាជីវកម្ម
ក្រៅពីការដាក់ទណ្ឌកម្មលើអ្នកប្រព្រឹត្តតាមកថាខណ្ឌខាងលើ នីតិបុគ្គល
ឬរូបវន្តបុគ្គលនោះក៏ត្រូវទទួលពិន័យរដ្ឋបាល
ឬពិន័យព្រហ្មទណ្ឌជាប្រាក់តាមកថាខណ្ឌដដែលផងដែរ។

第 64 條

違反第四十五條規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。五年內再違反者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣六十萬元以下罰金。

意圖營利而違反第四十五條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反第四十五條規定者，除依前二項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處各該項之罰鍰或罰金。

Article 64

A person who violates Article 45 shall be subject to an administrative fine of NT$100,000 to NT$500,000. A repeat violation within five years shall be punishable by imprisonment for not more than one year, short-term detention, or a criminal fine of not more than NT$600,000, or by such a fine in addition to imprisonment or short-term detention.

A person who violates Article 45 with intent to make a profit shall be punishable by imprisonment for not more than three years, short-term detention, or a criminal fine of not more than NT$1,200,000, or by such a fine in addition to imprisonment or short-term detention.

Where a representative of a juridical person, or an agent, employee, or other personnel of a juridical or natural person violates Article 45 in the course of performing business duties, in addition to punishment of the offender under the preceding two paragraphs, the juridical or natural person shall also be subject to the administrative or criminal fine prescribed in the applicable paragraph.

Điều 64

Người vi phạm Điều 45 bị phạt tiền hành chính từ 100.000 Đài tệ đến 500.000 Đài tệ. Trường hợp tái phạm trong vòng năm năm thì bị phạt tù có thời hạn đến một năm, phạt giam ngắn hạn hoặc phạt tiền hình sự đến 600.000 Đài tệ; hình phạt tiền có thể được áp dụng riêng hoặc áp dụng kèm theo hình phạt tù, giam ngắn hạn.

Người vì mục đích thu lợi mà vi phạm Điều 45 thì bị phạt tù có thời hạn đến 3 năm, phạt giam ngắn hạn hoặc phạt tiền hình sự đến 1.200.000 Đài tệ, hình phạt tiền có thể được áp dụng riêng hoặc áp dụng kèm theo hình phạt tù, giam ngắn hạn.

Trường hợp người đại diện của pháp nhân, người đại diện, người lao động hoặc nhân viên khác của pháp nhân hay cá nhân vi phạm Điều 45 trong quá trình thực hiện công việc, ngoài việc xử phạt người thực hiện hành vi theo quy định tại hai khoản trên,

pháp nhân hoặc cá nhân đó cũng bị phạt tiền hành chính hoặc phạt tiền hình sự theo quy định tương ứng tại từng khoản.

មាត្រា ៦៤

អ្នកដែលបំពានមាត្រា ៤៥ ត្រូវទទួលពិន័យរដ្ឋបាលជាប្រាក់ចាប់ពី ១០០,០០០ ដល់ ៥០០,០០០ ដុល្លារតៃវ៉ាន់ថ្មី។ ការបំពានម្តងទៀតក្នុងរយៈពេលប្រាំឆ្នាំ
ត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារមិនលើសពីមួយឆ្នាំ ឃុំខ្លួនរយៈពេលខ្លី
ឬពិន័យព្រហ្មទណ្ឌជាប្រាក់មិនលើសពី ៦០០,០០០ ដុល្លារតៃវ៉ាន់ថ្មី
ឬពិន័យជាប្រាក់នេះបន្ថែមលើទោសដាក់ពន្ធនាគារ ឬឃុំខ្លួនរយៈពេលខ្លី។

អ្នកដែលបំពានមាត្រា ៤៥ ដោយមានចេតនាស្វែងរកប្រាក់ចំណេញ
ត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារមិនលើសពីបីឆ្នាំ ឃុំខ្លួនរយៈពេលខ្លី
ឬពិន័យព្រហ្មទណ្ឌជាប្រាក់មិនលើសពី ១,២០០,០០០ ដុល្លារតៃវ៉ាន់ថ្មី
ឬពិន័យជាប្រាក់នេះបន្ថែមលើទោសដាក់ពន្ធនាគារ ឬឃុំខ្លួនរយៈពេលខ្លី។

ប្រសិនបើតំណាងនីតិបុគ្គល ឬភ្នាក់ងារ និយោជិត ឬបុគ្គលិកផ្សេងទៀតរបស់នីតិបុគ្គល ឬរូបវន្តបុគ្គល បំពានមាត្រា ៤៥ ក្នុងការបំពេញភារកិច្ចអាជីវកម្ម
ក្រៅពីការដាក់ទណ្ឌកម្មលើអ្នកប្រព្រឹត្តតាមកថាខណ្ឌពីរខាងលើ នីតិបុគ្គល
ឬរូបវន្តបុគ្គលនោះក៏ត្រូវទទួលពិន័យរដ្ឋបាល
ឬពិន័យព្រហ្មទណ្ឌជាប្រាក់តាមកថាខណ្ឌដែលត្រូវអនុវត្តផងដែរ។

第 65 條

違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第一項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，依前項規定處罰之。

違反第五條第一項規定經處以罰鍰者，直轄市、縣（市）主管機關應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

Article 65

A person who violates Paragraph 1 or Subparagraph 1, 4, or 5 of Paragraph 2 of Article 5, Paragraph 2 of Article 34, or Subparagraph 2, any of Subparagraphs 7 to 9, or Subparagraph 18 of Paragraph 1 of Article 40 shall be subject to an administrative fine of NT$300,000 to NT$1,500,000.

A person engaging in employment service activities without a permit who violates Subparagraph 2, any of Subparagraphs 7 to 9, or Subparagraph 18 of Paragraph 1 of Article 40 shall be punished under the preceding paragraph.

Where a person is fined for violating Paragraph 1 of Article 5, the competent authority of the special municipality or county (city) shall publish the person's name or the entity's

name and the name of its responsible person, and order rectification within a prescribed period. Failure to rectify upon expiration of that period shall be subject to a fine for each successive violation.

Điều 65

Người vi phạm khoản 1; các điểm 1, 4 và 5 khoản 2 Điều 5; khoản 2 Điều 34; các điểm 2, 7 đến 9 và điểm 18 khoản 1 Điều 40 bị phạt tiền từ 300.000 Đài tệ đến 1.500.000 Đài tệ.

Người chưa được cấp phép thực hiện hoạt động dịch vụ việc làm mà vi phạm các điểm 2, 7 đến 9 và điểm 18 khoản 1 Điều 40 thì bị xử phạt theo quy định tại khoản trên.

Đối với người bị phạt tiền do vi phạm khoản 1 Điều 5, cơ quan có thẩm quyền của thành phố trực thuộc trung ương hoặc huyện (thành phố) phải công bố họ tên hoặc tên tổ chức và họ tên người phụ trách, đồng thời yêu cầu khắc phục trong thời hạn quy định; nếu hết thời hạn mà vẫn chưa khắc phục thì tiếp tục xử phạt theo từng lần vi phạm.

មាត្រា ៦៥

អ្នកដែលបំពានកថាខណ្ឌទី ១ ឬចំណុចទី ១ ទី ៤ ឬទី ៥ នៃកថាខណ្ឌទី ២ មាត្រា ៥ កថាខណ្ឌទី ២ មាត្រា ៣៤ ឬចំណុចទី ២ ចំណុចទី ៧ ដល់ទី ៩ ឬចំណុចទី ១៨ នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៤០ ត្រូវទទួលពិន័យរដ្ឋបាលជាប្រាក់ចាប់ពី ៣០០,០០០ ដល់ ១,៥០០,០០០ ដុល្លារតៃវ៉ាន់ថ្មី។

អ្នកដែលប្រកបអាជីវកម្មសេវាកម្មការងារដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ហើយបំពានចំណុចទី ២ ចំណុចទី ៧ ដល់ទី ៩ ឬចំណុចទី ១៨ នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៤០ ត្រូវទទួលទណ្ឌកម្មតាមកថាខណ្ឌខាងលើ។

ចំពោះអ្នកដែលត្រូវបានពិន័យជាប្រាក់ដោយសារបំពានកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៥ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចនៃក្រុងពិសេស ឬស្រុក (ក្រុង) ត្រូវប្រកាសឈ្មោះបុគ្គល ឬឈ្មោះអង្គភាព និងឈ្មោះអ្នកទទួលខុសត្រូវ ហើយបញ្ជាឱ្យកែតម្រូវក្នុងរយៈពេលកំណត់។

ប្រសិនបើមិនបានកែតម្រូវនៅពេលផុតកំណត់ ត្រូវដាក់ពិន័យរាល់លើកនៃការបំពានបន្ត។

第 66 條

違反第四十條第一項第五款規定者，按其要求、期約或收受超過規定標準之費用或其他不正利益相當之金額，處十倍至二十倍罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第五款規定者，依前項規定處罰之。

Article 66

A person who violates Subparagraph 5 of Paragraph 1 of Article 40 shall be subject to an administrative fine of ten to twenty times the amount of fees exceeding the prescribed standards or other improper benefits demanded, agreed upon, or received.

A person engaging in employment service activities without a permit who violates Subparagraph 5 of Paragraph 1 of Article 40 shall be punished under the preceding paragraph.

Điều 66

Người vi phạm quy định tại điểm 5 khoản 1 Điều 40 bị phạt tiền từ 10 lần đến 20 lần số tiền tương ứng với khoản phí vượt quá mức quy định hoặc lợi ích bất chính khác mà người đó đã yêu cầu, thỏa thuận hoặc nhận.

Người chưa được cấp phép thực hiện hoạt động dịch vụ việc làm mà vi phạm quy định tại điểm 5 khoản 1 Điều 40 thì bị xử phạt theo quy định tại khoản trên.

មាត្រា ៦៦

អ្នកដែលបំពានចំណុចទី ៥ នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៤០ ត្រូវទទួលពិន័យរដ្ឋបាលជាប្រាក់ចំនួនដប់ដងដល់ម្ភៃដងនៃចំនួនថ្លៃសេវាដែលលើសពីស្តង់ដារកំណត់ ឬផលប្រយោជន៍មិនត្រឹមត្រូវផ្សេងទៀត ដែលបានទាមទារ ព្រមព្រៀង ឬទទួល។

អ្នកដែលប្រកបអាជីវកម្មសេវាកម្មការងារដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ហើយបំពានចំណុចទី ៥ នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៤០ ត្រូវទទួលទណ្ឌកម្មតាមកថាខណ្ឌខាងលើ។

第 67 條

違反第五條第二項第二款、第三款、第六款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、第十九款、第二十款、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款或第十款規定者，依前項規定處罰之。

Article 67

A person who violates Subparagraph 2, 3, or 6 of Paragraph 2 of Article 5; Article 10; Paragraph 1 of Article 36; Article 37; Article 39; Subparagraphs 1, 3, 4, 6, 10 to 17, 19, or 20 of Paragraph 1 of Article 40; Subparagraph 5, 8, or 9 of Article 57; or Paragraph 2 of Article 62 shall be subject to an administrative fine of NT$60,000 to NT$300,000.

A person engaging in employment service activities without a permit who violates Subparagraph 1, 3, 4, 6, or 10 of Paragraph 1 of Article 40 shall be punished under the preceding paragraph.

Điều 67

Người vi phạm các điểm 2, 3 và 6 khoản 2 Điều 5; Điều 10; khoản 1 Điều 36; Điều 37; Điều 39; các điểm 1, 3, 4, 6, từ điểm 10 đến điểm 17, điểm 19 và điểm 20 khoản 1 Điều 40; các điểm 5, 8 và 9 Điều 57; hoặc khoản 2 Điều 62 bị phạt tiền từ 60.000 Đài tệ đến 300.000 Đài tệ.

Người chưa được cấp phép thực hiện hoạt động dịch vụ việc làm mà vi phạm các điểm 1, 3, 4, 6 hoặc 10 khoản 1 Điều 40 thì bị xử phạt theo quy định tại khoản trên.

មាត្រា ៦៧

អ្នកដែលបំពានចំណុចទី ២ ទី ៣ ឬទី ៦ នៃកថាខណ្ឌទី ២ មាត្រា ៥ មាត្រា ១០ កថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៣៦ មាត្រា ៣៧ មាត្រា ៣៩ ចំណុចទី ១ ទី ៣ ទី ៤ ទី ៦ ចំណុចទី ១០ ដល់ទី ១៧ ទី ១៩ ឬទី ២០ នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៤០ ចំណុចទី ៥ ទី ៨ ឬទី ៩ នៃមាត្រា ៥៧ ឬកថាខណ្ឌទី ២ មាត្រា ៦២ ត្រូវទទួលពិន័យរដ្ឋបាលជាប្រាក់ចាប់ពី ៦០,០០០ ដល់ ៣០០,០០០ ដុល្លារតៃវ៉ាន់ថ្មី។

អ្នកដែលប្រកបអាជីវកម្មសេវាកម្មការងារដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ហើយបំពានចំណុចទី ១ ទី ៣ ទី ៤ ទី ៦ ឬទី ១០ នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៤០ ត្រូវទទួលទណ្ឌកម្មតាមកថាខណ្ឌខាងលើ។

第 68 條

違反第九條、第三十三條第一項、第四十一條、第四十三條、第五十六條第一項、第五十七條第三款、第四款或第六十一條規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

違反第五十七條第六款規定者，按被解僱或資遣之人數，每人處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

違反第四十三條規定之外國人，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。

違反第四十三條規定或有第七十四條第一項、第二項規定情事之外國人，經限期令其出國，屆期不出國者，入出國管理機關得強制出國，於未出國前，入出國管理機關得收容之。

Article 68

A person who violates Article 9, Paragraph 1 of Article 33, Article 41, Article 43, Paragraph 1 of Article 56, Subparagraph 3 or 4 of Article 57, or Article 61 shall be subject to an administrative fine of NT$30,000 to NT$150,000.

A person who violates Subparagraph 6 of Article 57 shall be subject to an administrative fine of NT$20,000 to NT$100,000 for each worker dismissed or laid off.

A foreign national who violates Article 43 shall immediately be ordered to leave the country and shall not work again within the territory of the Republic of China.

Where a foreign national who violates Article 43 or falls under Paragraph 1 or 2 of Article 74 is ordered to leave the country within a prescribed period but fails to depart upon expiration of that period, the immigration authority may forcibly remove the foreign national and may detain the foreign national pending departure.

Điều 68

Người vi phạm Điều 9; khoản 1 Điều 33; Điều 41; Điều 43; khoản 1 Điều 56; điểm 3, điểm 4 Điều 57 hoặc Điều 61 bị phạt tiền từ 30.000 Đài tệ đến 150.000 Đài tệ.

Người vi phạm điểm 6 Điều 57 bị phạt tiền từ 20.000 Đài tệ đến 100.000 Đài tệ đối với mỗi người lao động bị sa thải hoặc cho nghỉ việc do cắt giảm nhân sự.

Người nước ngoài vi phạm Điều 43 phải lập tức bị buộc xuất cảnh và không được tiếp tục làm việc trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc.

Người nước ngoài vi phạm Điều 43 hoặc thuộc trường hợp quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 74, sau khi bị buộc xuất cảnh trong thời hạn quy định mà hết thời hạn vẫn không

xuất cảnh, có thể bị cơ quan quản lý xuất nhập cảnh cưỡng chế xuất cảnh; trước khi xuất cảnh, cơ quan quản lý xuất nhập cảnh có thể lưu giữ người đó.

មាត្រា ៦៨

អ្នកដែលបំពានមាត្រា ៩ កថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៣៣ មាត្រា ៤១ មាត្រា ៤៣ កថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៥៦ ចំណុចទី ៣ ឬទី ៤ នៃមាត្រា ៥៧ ឬមាត្រា ៦១ ត្រូវទទួលពិន័យរដ្ឋបាលជាប្រាក់ចាប់ពី ៣០,០០០ ដល់ ១៥០,០០០ ដុល្លារតៃវ៉ាន់ថ្មី។

អ្នកដែលបំពានចំណុចទី ៦ នៃមាត្រា ៥៧ ត្រូវទទួលពិន័យរដ្ឋបាលជាប្រាក់ចាប់ពី ២០,០០០ ដល់ ១០០,០០០ ដុល្លារតៃវ៉ាន់ថ្មី សម្រាប់កម្មករម្នាក់ៗដែលត្រូវបានបណ្តេញ ឬកាត់បន្ថយពីការងារ។

ជនបរទេសដែលបំពានមាត្រា ៤៣ ត្រូវបានបញ្ជាឱ្យចាកចេញពីប្រទេសភ្លាមៗ ហើយមិនអាចធ្វើការម្តងទៀតនៅក្នុងដែនដីនៃសាធារណរដ្ឋចិនឡើយ។

ប្រសិនបើជនបរទេសដែលបំពានមាត្រា ៤៣ ឬស្ថិតក្នុងករណីតាមកថាខណ្ឌទី ១ ឬទី ២ មាត្រា ៧៤ ត្រូវបានបញ្ជាឱ្យចាកចេញពីប្រទេសក្នុងរយៈពេលកំណត់ ប៉ុន្តែមិនចាកចេញនៅពេលផុតកំណត់ អាជ្ញាធរគ្រប់គ្រងការចូល និងចេញប្រទេសអាចបញ្ជូនជនបរទេសនោះចេញដោយបង្ខំ ហើយអាចឃុំទុកមុនពេលចាកចេញពីប្រទេស។

第 69 條

私立就業服務機構有下列情事之一者，由主管機關處一年以下停業處分：

一、違反第四十條第一項第四款至第六款、第八款或第四十五條規定。

二、同一事由，受罰鍰處分三次，仍未改善。

三、一年內受罰鍰處分四次以上。

Article 69

A private employment service institution shall be ordered by the competent authority to suspend operations for not more than one year under any of the following circumstances:

1. It violates Subparagraphs 4 to 6 or Subparagraph 8 of Paragraph 1 of Article 40, or Article 45.
2. It has been fined three times for the same cause and has still failed to rectify the violation.
3. It has been fined four or more times within one year.

Điều 69

Tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân có một trong các trường hợp sau đây thì bị cơ quan có thẩm quyền xử phạt, đình chỉ hoạt động trong thời hạn không quá một năm:

1. Vi phạm các điểm từ điểm 4 đến điểm 6, điểm 8 khoản 1 Điều 40 hoặc Điều 45.
2. Đã bị phạt tiền ba lần vì cùng một hành vi vi phạm nhưng vẫn chưa khắc phục.
3. Bị phạt tiền từ bốn lần trở lên trong vòng một năm.

មាត្រា ៦៩

ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារឯកជនដែលមានករណីណាមួយដូចខាងក្រោម
ត្រូវបានអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចបញ្ជាឱ្យផ្អាកអាជីវកម្មរយៈពេលមិនលើសពីមួយឆ្នាំ៖

១. បំពានចំណុចទី ៤ ដល់ទី ៦ ឬចំណុចទី ៨ នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៤០ ឬមាត្រា ៤៥។

២. ត្រូវបានពិន័យជាប្រាក់បីលើកដោយសារមូលហេតុដូចគ្នា ប៉ុន្តែនៅតែមិនបានកែតម្រូវ។

៣. ត្រូវបានពិន័យជាប្រាក់បួនលើក ឬច្រើនជាងនេះក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ។

第 70 條

私立就業服務機構有下列情事之一者，主管機關得廢止其設立許可：

一、違反第三十八條、第四十條第一項第二款、第七款、第九款、第十四款、第十八款規定。

二、一年內受停業處分二次以上。

私立就業服務機構經廢止設立許可者，其負責人或代表人於五年內再行申請設立私立就業服務機構，主管機關應不予受理。

Article 70

The competent authority may revoke the establishment permit of a private employment service institution under any of the following circumstances:

1. It violates Article 38 or Subparagraph 2, 7, 9, 14, or 18 of Paragraph 1 of Article 40.

2. It has been ordered to suspend operations two or more times within one year.

Where a private employment service institution's establishment permit has been revoked, the competent authority shall not accept an application from its responsible person or representative to establish another private employment service institution within five years.

Điều 70

Tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân có một trong các trường hợp sau đây thì cơ quan có thẩm quyền có thể thu hồi giấy phép thành lập:

1. Vi phạm Điều 38 hoặc các điểm 2, 7, 9, 14 và 18 khoản 1 Điều 40.

2. Bị xử phạt đình chỉ hoạt động từ hai lần trở lên trong vòng một năm.

Trường hợp tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân bị thu hồi giấy phép thành lập, nếu người phụ trách hoặc người đại diện của tổ chức đó tiếp tục nộp đơn xin thành lập tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân trong vòng năm năm thì cơ quan có thẩm quyền không được thụ lý đơn.

មាត្រា ៧០

អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចអាចដកហូតការអនុញ្ញាតបង្កើតរបស់ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារឯកជន
ប្រសិនបើមានករណីណាមួយដូចខាងក្រោម៖

១. បំពានមាត្រា ៣៨ ឬចំណុចទី ២ ទី ៧ ទី ៩ ទី ១៤ ឬទី ១៨ នៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៤០។

២. ត្រូវបានបញ្ជាឱ្យផ្អាកអាជីវកម្មពីរលើក ឬច្រើនជាងនេះក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ។

ប្រសិនបើការអនុញ្ញាតបង្កើតរបស់ស្ថាប័នសេវាកម្មការងារឯកជនត្រូវបានដកហូត អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចមិនត្រូវទទួលពាក្យស្នើសុំបង្កើតស្ថាប័នសេវាកម្មការងារឯកជនម្តងទៀត ពីអ្នកទទួលខុសត្រូវ ឬតំណាងរបស់ស្ថាប័ននោះ ក្នុងរយៈពេលប្រាំឆ្នាំឡើយ។

第 71 條

就業服務專業人員違反第三十七條規定者，中央主管機關得廢止其就業服務專業人員證書。

Article 71

Where an employment service professional violates Article 37, the central competent authority may revoke that person's employment service professional certificate.

Điều 71

Trường hợp nhân viên chuyên môn về dịch vụ việc làm vi phạm Điều 37, cơ quan có thẩm quyền ở trung ương có thể thu hồi chứng chỉ nhân viên chuyên môn về dịch vụ việc làm của người đó.

មាត្រា ៧១

ប្រសិនបើបុគ្គលិកជំនាញផ្នែកសេវាកម្មការងារបំពានមាត្រា ៣៧ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាលអាចដកហូតវិញ្ញាបនបត្របុគ្គលិកជំនាញផ្នែកសេវាកម្មការងាររបស់បុគ្គលនោះ។

第 72 條

雇主有下列情事之一者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部：

一、有第五十四條第一項各款所定情事之一。

二、有第五十七條第一款、第二款、第六款至第九款規定情事之一。

三、有第五十七條第三款、第四款規定情事之一，經限期改善，屆期未改善。

四、有第五十七條第五款規定情事，經衛生主管機關通知辦理，仍未辦理。

五、違反第六十條規定。

Article 72

All or part of an employer's recruitment permit and employment permit shall be revoked under any of the following circumstances:

1. Any circumstance specified in the subparagraphs of Paragraph 1 of Article 54 exists.
2. Any circumstance specified in Subparagraphs 1, 2, or 6 to 9 of Article 57 exists.
3. Any circumstance specified in Subparagraph 3 or 4 of Article 57 exists, and the employer fails to rectify it within the prescribed period after being ordered to do so.

4. A circumstance specified in Subparagraph 5 of Article 57 exists, and the employer still fails to comply after notification by the competent health authority.

5. The employer violates Article 60.

Điều 72

Trường hợp người sử dụng lao động có một trong các tình tiết sau đây thì phải bị thu hồi một phần hoặc toàn bộ giấy phép tuyển dụng và giấy phép sử dụng lao động:

1. Có một trong các tình tiết quy định tại khoản 1 Điều 54.

2. Có một trong các tình tiết quy định tại các điểm 1, 2 và từ điểm 6 đến điểm 9 Điều 57.

3. Có một trong các tình tiết quy định tại điểm 3 hoặc điểm 4 Điều 57, đã được yêu cầu khắc phục trong thời hạn quy định nhưng hết thời hạn vẫn chưa khắc phục.

4. Có tình tiết quy định tại điểm 5 Điều 57, sau khi được cơ quan y tế có thẩm quyền thông báo thực hiện nhưng vẫn không thực hiện.

5. Vi phạm Điều 60.

មាត្រា ៧២

ការអនុញ្ញាតជ្រើសរើស និងការអនុញ្ញាតការងាររបស់និយោជក ត្រូវដកហូតទាំងមូល ឬមួយផ្នែក ប្រសិនបើមានករណីណាមួយដូចខាងក្រោម៖

១. មានករណីណាមួយដែលមានចែងក្នុងចំណុចនានានៃកថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៥៤។

២. មានករណីណាមួយដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី ១ ទី ២ ឬចំណុចទី ៦ ដល់ទី ៩ នៃមាត្រា ៥៧។

៣. មានករណីណាមួយដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី ៣ ឬទី ៤ នៃមាត្រា ៥៧ ហើយបន្ទាប់ពីត្រូវបានបញ្ជាឱ្យកែតម្រូវក្នុងរយៈពេលកំណត់ នៅតែមិនបានកែតម្រូវនៅពេលផុតកំណត់។

៤. មានករណីដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី ៥ នៃមាត្រា ៥៧ ហើយនៅតែមិនអនុវត្ត បន្ទាប់ពីអាជ្ញាធរសុខាភិបាលមានសមត្ថកិច្ចបានជូនដំណឹងឱ្យអនុវត្ត។

៥. បំពានមាត្រា ៦០។

第 73 條

雇主聘僱之外國人，有下列情事之一者，廢止其聘僱許可：

一、為申請許可以外之雇主工作。

二、非依雇主指派即自行從事許可以外之工作。

三、連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止。

四、拒絕接受健康檢查、提供不實檢體、檢查不合格、身心狀況無法勝任所指派之工作或罹患經中央衛生主管機關指定之傳染病。

五、違反依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令，情節重大。

六、違反其他中華民國法令，情節重大。

七、依規定應提供資料，拒絕提供或提供不實。

Article 73

The employment permit of a foreign national employed by an employer shall be revoked under any of the following circumstances:

1. The foreign national works for an employer other than the employer who applied for the permit.

2. The foreign national independently performs work outside the scope of the permit without being assigned to do so by the employer.

3. The foreign national has been absent without leave for three consecutive days and has become uncontactable, or the employment relationship has terminated.

4. The foreign national refuses a health examination, provides a false specimen, fails the examination, is physically or mentally unfit for the assigned work, or contracts a communicable disease designated by the central health authority.

5. The foreign national commits a serious violation of orders issued pursuant to Paragraphs 2 and 3 of Article 48 or Article 49.

6. The foreign national commits a serious violation of other laws or regulations of the Republic of China.

7. The foreign national refuses to provide information required by regulations or provides false information.

Điều 73

Giấy phép tuyển dụng của người nước ngoài do người sử dụng lao động tuyển dụng sẽ bị thu hồi nếu người đó thuộc một trong các trường hợp sau đây:

1. Làm việc cho người sử dụng lao động không phải là người đã đứng tên xin cấp phép tuyển dụng.

2. Tự ý thực hiện công việc ngoài phạm vi được cấp phép mà không theo sự chỉ định của người sử dụng lao động.

3. Tự ý nghỉ việc liên tục ba ngày và mất liên lạc hoặc quan hệ lao động chấm dứt.

4. Từ chối khám sức khỏe; cung cấp mẫu xét nghiệm không đúng sự thật; không đạt yêu cầu khám sức khỏe; có tình trạng thể chất hoặc tinh thần không đủ khả năng đảm nhiệm công việc được giao; hoặc mắc bệnh truyền nhiễm do cơ quan y tế có thẩm quyền ở trung ương chỉ định.

5. Vi phạm nghiêm trọng các mệnh lệnh được ban hành căn cứ khoản 2, khoản 3 Điều 48 và Điều 49.

6. Vi phạm nghiêm trọng các quy định pháp luật khác của Trung Hoa Dân Quốc.

7. Từ chối cung cấp thông tin phải cung cấp theo quy định hoặc cung cấp thông tin không đúng sự thật.

មាត្រា ៧៣

លិខិតអនុញ្ញាតការងាររបស់ជនបរទេសដែលនិយោជកបានជួល ត្រូវដកហូត ប្រសិនបើមានករណីណាមួយដូចខាងក្រោម៖

១. ធ្វើការឱ្យនិយោជកផ្សេងពីនិយោជកដែលបានដាក់ពាក្យស្នើសុំការអនុញ្ញាត។

២. ធ្វើការងារក្រៅវិសាលភាពនៃការអនុញ្ញាតដោយខ្លួនឯង
ដោយមិនមែនតាមការចាត់តាំងរបស់និយោជក។

៣. អវត្តមានពីការងារដោយគ្មានការអនុញ្ញាតរយៈពេលបីថ្ងៃជាប់គ្នា និងបាត់ទំនាក់ទំនង
ឬទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានបញ្ចប់។

៤. បដិសេធការពិនិត្យសុខភាព ផ្តល់សំណាកមិនពិត មិនបានឆ្លងកាត់ការពិនិត្យសុខភាព
មានស្ថានភាពផ្លូវកាយ ឬផ្លូវចិត្តដែលមិនអាចបំពេញការងារដែលបានចាត់តាំង
ឬកើតជំងឺឆ្លងដែលកំណត់ដោយអាជ្ញាធរសុខាភិបាលថ្នាក់កណ្តាល។

៥. បំពានធ្ងន់ធ្ងរលើបទបញ្ជាដែលចេញដោយផ្អែកលើកថាខណ្ឌទី ២ និងទី ៣ មាត្រា ៤៨ ឬមាត្រា
៤៩។

៦. បំពានធ្ងន់ធ្ងរលើច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងទៀតនៃសាធារណរដ្ឋចិន។

៧. បដិសេធមិនផ្តល់ព័ត៌មានដែលត្រូវផ្តល់តាមបទប្បញ្ញត្តិ ឬផ្តល់ព័ត៌មានមិនពិត។

第 74 條

聘僱許可期間屆滿或經依前條規定廢止聘僱許可之外國人，除本法另有規定者外，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。

受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫情事者，於廢止聘僱許可前，入出國業務之主管機關得即令其出國。

有下列情事之一者，不適用第一項關於即令出國之規定：

一、依本法規定受聘僱從事工作之外國留學生、僑生或華裔學生，聘僱許可期間屆滿或有前條第一款至第五款規定情事之一。

二、受聘僱之外國人於受聘僱期間，未依規定接受定期健康檢查或健康檢查不合格，經衛生主管機關同意其再檢查，而再檢查合格。

Article 74

Unless otherwise provided in this Act, a foreign national whose employment permit has expired or has been revoked pursuant to the preceding Article shall immediately be ordered to leave the country and shall not work again within the territory of the Republic of China.

Where an employed foreign national has been absent without leave for three consecutive days and has become uncontactable, the competent immigration authority may immediately order the foreign national to leave the country before the employment permit is revoked.

The requirement under Paragraph 1 to order immediate departure shall not apply under any of the following circumstances:

1. A foreign student, overseas Chinese student, or student of Chinese descent employed under this Act has an employment permit that has expired or falls under any circumstance specified in Subparagraphs 1 to 5 of the preceding Article.
2. An employed foreign national fails to undergo a required periodic health examination or fails a health examination during employment, but is permitted by the competent health authority to undergo a re-examination and passes it.

Điều 74

Trừ trường hợp Luật này có quy định khác, người nước ngoài có thời hạn giấy phép tuyển dụng đã hết hoặc giấy phép tuyển dụng bị thu hồi theo quy định tại Điều 73 phải lập tức bị buộc xuất cảnh và không được tiếp tục làm việc trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc.
Trường hợp người nước ngoài được tuyển dụng tự ý nghỉ việc liên tục ba ngày và mất liên lạc, cơ quan có thẩm quyền quản lý xuất nhập cảnh có thể lập tức buộc người đó xuất cảnh trước khi giấy phép tuyển dụng bị thu hồi.
Quy định về việc lập tức buộc xuất cảnh tại khoản 1 không áp dụng đối với một trong các trường hợp sau đây:

1. Sinh viên nước ngoài, học sinh, sinh viên Hoa kiều hoặc học sinh, sinh viên gốc Hoa được tuyển dụng làm việc theo quy định của Luật này, có thời hạn giấy phép tuyển dụng đã hết hoặc thuộc một trong các trường hợp quy định tại các điểm 1 đến 5 Điều 73.
2. Người nước ngoài được tuyển dụng không thực hiện khám sức khỏe định kỳ theo quy định hoặc không đạt yêu cầu khám sức khỏe trong thời gian được tuyển dụng, nhưng được cơ quan y tế có thẩm quyền chấp thuận cho tái khám và kết quả tái khám đạt yêu cầu.

មាត្រា ៧៤

លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងនៅក្នុងច្បាប់នេះ
ជនបរទេសដែលលិខិតអនុញ្ញាតការងារបានផុតកំណត់ ឬត្រូវបានដកហូតតាមមាត្រាមុន
ត្រូវបានបញ្ជាឱ្យចាកចេញពីប្រទេសភ្លាមៗ
ហើយមិនអាចធ្វើការម្តងទៀតនៅក្នុងដែនដីនៃសាធារណរដ្ឋចិនឡើយ។

ប្រសិនបើជនបរទេសដែលត្រូវបានជួលអវត្តមានពីការងារដោយគ្មានការអនុញ្ញាតរយៈពេលបីថ្ងៃជាប់គ្នា និងបាត់ទំនាក់ទំនង
អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចផ្នែកអន្តោប្រវេសន៍អាចបញ្ជាឱ្យជនបរទេសនោះចាកចេញពីប្រទេសភ្លាមៗ
មុនពេលដកហូតលិខិតអនុញ្ញាតការងារ។

បទប្បញ្ញត្តិកថាខណ្ឌទី ១ ស្តីពីការបញ្ជាឱ្យចាកចេញពីប្រទេសភ្លាមៗ
មិនអនុវត្តចំពោះករណីណាមួយដូចខាងក្រោម៖

១. និស្សិតបរទេស សិស្ស ឬនិស្សិតចិននៅក្រៅប្រទេស ឬសិស្ស ឬនិស្សិតដើមកំណើតចិន
ដែលត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការតាមច្បាប់នេះ ហើយលិខិតអនុញ្ញាតការងារបានផុតកំណត់
ឬមានករណីណាមួយតាមចំណុចទី ១ ដល់ទី ៥ នៃមាត្រាមុន។

២. ជនបរទេសដែលត្រូវបានជួលមិនបានទទួលការពិនិត្យសុខភាពតាមកាលកំណត់
ឬមិនបានឆ្លងកាត់ការពិនិត្យសុខភាពក្នុងអំឡុងពេលការងារ
ប៉ុន្តែទទួលបានការយល់ព្រមពីអាជ្ញាធរសុខាភិបាលមានសមត្ថកិច្ចឱ្យពិនិត្យឡើងវិញ
ហើយបានឆ្លងកាត់ការពិនិត្យឡើងវិញ។

第 75 條

本法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之。

Article 75

The administrative fines prescribed in this Act shall be imposed by the competent authorities of special municipalities and counties (cities).

Điều 75

Các khoản phạt tiền quy định trong Luật này do cơ quan có thẩm quyền của thành phố trực thuộc trung ương và huyện (thành phố) quyết định xử phạt.

មាត្រា ៧៥

ពិន័យរដ្ឋបាលជាប្រាក់ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ
ត្រូវដាក់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចនៃក្រុងពិសេស និងស្រុក (ក្រុង)។

第 76 條

依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期未繳納者，移送強制執行。

Article 76

An administrative fine imposed under this Act that remains unpaid upon expiration of the prescribed payment period shall be referred for compulsory enforcement.

Điều 76

Khoản tiền phạt được áp dụng theo Luật này phải được nộp trong thời hạn quy định; nếu hết thời hạn mà vẫn chưa nộp thì chuyển sang cưỡng chế thi hành.

មាត្រា ៧៦

ពិន័យរដ្ឋបាលជាប្រាក់ដែលដាក់តាមច្បាប់នេះ
ហើយមិនបានបង់នៅពេលផុតរយៈពេលកំណត់សម្រាប់ការបង់ ត្រូវបញ្ជូនទៅអនុវត្តដោយបង្ខំ។

第 七 章 附則

Chapter VII: Supplementary Provisions

Chương VII Quy định bổ sung

ជំពូកទី ៧៖ បទប្បញ្ញត្តិបន្ថែម

第 77 條

本法修正施行前，已依有關法令申請核准受聘僱在中華民國境內從事工作之外國人，本法修正施行後，其原核准工作期間尚未屆滿者，在屆滿前，得免依本法之規定申請許可。

Article 77

A foreign national whose employment within the territory of the Republic of China was approved under relevant laws or regulations before the amendments to this Act took effect, and whose originally approved working period has not expired after the amendments take effect, shall be exempt from applying for a permit under this Act until that period expires.

Điều 77

Đối với người nước ngoài đã được xét duyệt tuyển dụng làm việc trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc theo quy định pháp luật có liên quan trước khi Luật sửa đổi này có hiệu lực, nếu sau khi Luật sửa đổi có hiệu lực mà thời hạn làm việc đã được phê duyệt trước đó vẫn chưa kết thúc, thì người đó được miễn xin cấp phép theo quy định của Luật này cho đến khi hết thời hạn nêu trên.

មាត្រា ៧៧

ជនបរទេសដែលការជួលឱ្យធ្វើការនៅក្នុងដែនដីនៃសាធារណរដ្ឋចិនត្រូវបានអនុម័តតាមច្បាប់
ឬបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធ មុនពេលវិសោធនកម្មច្បាប់នេះចូលជាធរមាន
ហើយរយៈពេលការងារដែលបានអនុម័តដើមនៅតែមិនទាន់ផុតកំណត់
បន្ទាប់ពីវិសោធនកម្មចូលជាធរមាន
ត្រូវបានលើកលែងពីការដាក់ពាក្យស្នើសុំការអនុញ្ញាតតាមច្បាប់នេះ
រហូតដល់រយៈពេលនោះផុតកំណត់។

第 78 條

各國駐華使領館、駐華外國機構及駐華各國際組織人員之眷屬或其他經外交部專案彙報中央主管機關之外國人，其在中華民國境內有從事工作之必要者，由該外國人向外交部申請許可。前項外國人在中華民國境內從事工作，不適用第四十六條至第四十八條、第五十條、第五十二條至第五十六條、第五十八條至第六十一條及第七十四條規定。

第一項之申請許可、廢止許可及其他應遵行事項之辦法，由外交部會同中央主管機關定之

Article 78

Where dependents of personnel of foreign embassies or consulates, foreign institutions, or international organizations in the Republic of China, or other foreign nationals specially reported by the Ministry of Foreign Affairs to the central competent authority, need to work within the territory of the Republic of China, the foreign nationals shall apply to the Ministry of Foreign Affairs for permission.

Foreign nationals referred to in the preceding paragraph who work within the territory of the Republic of China shall not be subject to Articles 46 to 48, Article 50, Articles 52 to 56, Articles 58 to 61, or Article 74.

Regulations governing permit applications, revocation of permits, and other matters to be complied with under Paragraph 1 shall be prescribed by the Ministry of Foreign Affairs jointly with the central competent authority.

Điều 78

Trường hợp thân nhân của nhân viên thuộc đại sứ quán, lãnh sự quán các nước, cơ quan nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Trung Hoa Dân Quốc, hoặc người nước ngoài khác được Bộ Ngoại giao báo cáo theo trường hợp đặc biệt lên cơ quan có thẩm quyền ở trung ương, có nhu cầu làm việc trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc, thì người nước ngoài đó phải nộp đơn xin cấp phép lên Bộ Ngoại giao.

Đối với người nước ngoài quy định tại khoản trên làm việc trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc, không áp dụng các quy định từ Điều 46 đến Điều 48, Điều 50, từ Điều 52 đến Điều 56, từ Điều 58 đến Điều 61 và Điều 74.

Quy định về việc xin cấp phép, thu hồi giấy phép và các vấn đề khác phải tuân thủ quy định tại khoản 1 do Bộ Ngoại giao phối hợp với cơ quan có thẩm quyền ở trung ương ban hành.

មាត្រា ៧៨

ប្រសិនបើសមាជិកគ្រួសារក្នុងបន្ទុករបស់បុគ្គលិកស្ថានទូត ឬស្ថានកុងស៊ុលបរទេស ស្ថាប័នបរទេស ឬអង្គការអន្តរជាតិប្រចាំសាធារណរដ្ឋចិន
ឬជនបរទេសផ្សេងទៀតដែលក្រសួងការបរទេសបានរាយការណ៍ជាករណីពិសេសទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល មានតម្រូវការធ្វើការនៅក្នុងដែនដីនៃសាធារណរដ្ឋចិន
ជនបរទេសនោះត្រូវដាក់ពាក្យស្នើសុំការអនុញ្ញាតទៅក្រសួងការបរទេស។

ជនបរទេសដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ហើយធ្វើការនៅក្នុងដែនដីនៃសាធារណរដ្ឋចិន
មិនស្ថិតក្រោមការអនុវត្តមាត្រា ៤៦ ដល់មាត្រា ៤៨ មាត្រា ៥០ មាត្រា ៥២ ដល់មាត្រា ៥៦ មាត្រា ៥៨ ដល់មាត្រា ៦១ និងមាត្រា ៧៤ ឡើយ។

បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការដាក់ពាក្យស្នើសុំការអនុញ្ញាត ការដកហូតការអនុញ្ញាត
និងបញ្ហាផ្សេងទៀតដែលត្រូវអនុវត្តតាមកថាខណ្ឌទី ១
ត្រូវកំណត់ដោយក្រសួងការបរទេសរួមជាមួយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល។

第 79 條

無國籍人、中華民國國民兼具外國國籍而未在國內設籍者，其受聘僱從事工作，依本法有關外國人之規定辦理。

Article 79

The employment of stateless persons and nationals of the Republic of China who also hold foreign nationality but have no household registration in the country shall be governed by the provisions of this Act concerning foreign nationals.

Điều 79

Việc tuyển dụng người không quốc tịch hoặc công dân Trung Hoa Dân Quốc đồng thời có quốc tịch nước ngoài nhưng chưa đăng ký hộ khẩu trong nước làm việc phải được thực hiện theo các quy định của Luật này về người nước ngoài.

មាត្រា ៧៩

ការជួលជនគ្មានសញ្ជាតិ និងប្រជាពលរដ្ឋនៃសាធារណរដ្ឋចិនដែលមានសញ្ជាតិបរទេសផងដែរ
ប៉ុន្តែមិនបានចុះបញ្ជីគ្រួសារក្នុងប្រទេស
ត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជនបរទេស។

第 80 條

大陸地區人民受聘僱於臺灣地區從事工作，其聘僱及管理，除法律另有規定外，準用第五章相關之規定。

Article 80

Unless otherwise provided by law, the relevant provisions of Chapter V shall apply mutatis mutandis to the employment and management of people from the Mainland Area employed to work in the Taiwan Area.

Điều 80

Trừ trường hợp pháp luật có quy định khác, việc tuyển dụng và quản lý người dân khu vực Trung Quốc đại lục được tuyển dụng làm việc tại khu vực Đài Loan được áp dụng tương tự theo các quy định có liên quan tại Chương V.

មាត្រា ៨០

លើកលែងតែច្បាប់មានបទប្បញ្ញត្តិផ្សេង បទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនៃជំពូកទី ៥
ត្រូវអនុវត្តដោយអនុលោមចំពោះការជួល និងការគ្រប់គ្រងប្រជាជនមកពីតំបន់ចិនដីគោក
ដែលត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការនៅតំបន់តៃវ៉ាន់។

第 81 條

主管機關依本法規定受理申請許可及核發證照，應收取審查費及證照費；其費額，由中央主管機關定之。

Article 81

The competent authority shall charge review fees and license or certificate fees when accepting permit applications and issuing licenses or certificates under this Act. The amounts of such fees shall be prescribed by the central competent authority.

Điều 81

Khi tiếp nhận hồ sơ xin cấp phép và cấp giấy phép, chứng chỉ theo quy định của Luật này, cơ quan có thẩm quyền phải thu phí thẩm định và lệ phí cấp giấy phép, chứng chỉ; mức thu do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương quy định.

មាត្រា ៨១

អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវប្រមូលថ្លៃពិនិត្យពាក្យស្នើសុំ និងថ្លៃអាជ្ញាបណ្ណ ឬវិញ្ញាបនបត្រ
នៅពេលទទួលពាក្យស្នើសុំការអនុញ្ញាត និងចេញអាជ្ញាបណ្ណ ឬវិញ្ញាបនបត្រតាមច្បាប់នេះ។
ចំនួនថ្លៃទាំងនេះត្រូវកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល។

第 82 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

Article 82

The enforcement rules of this Act shall be prescribed by the central competent authority.

Điều 82

Quy định chi tiết thi hành Luật này do cơ quan có thẩm quyền ở trung ương ban hành.

មាត្រា ៨២

វិធានអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាល។

第 83 條

本法施行日期，除中華民國九十一年一月二十一日修正公布之第四十八條第一項至第三項規定由行政院以命令定之，及中華民國九十五年五月五日修正之條文自中華民國九十五年七月一日施行外，自公布日施行。

Article 83

This Act shall take effect on the date of promulgation, except that the effective date of Paragraphs 1 to 3 of Article 48, as amended and promulgated on January 21, 2002, shall be prescribed by order of the Executive Yuan, and the provisions amended on May 5, 2006, shall take effect on July 1, 2006.

Điều 83

Luật này có hiệu lực kể từ ngày công bố, ngoại trừ các quy định tại khoản 1 đến khoản 3 Điều 48 được sửa đổi, công bố ngày 21 tháng 1 năm 2002, có ngày có hiệu lực do Viện Hành chính quy định bằng mệnh lệnh; và các điều khoản được sửa đổi ngày 5 tháng 5 năm 2006 có hiệu lực kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2006.

មាត្រា ៨៣

ច្បាប់នេះចូលជាធរមាននៅថ្ងៃប្រកាសឱ្យប្រើ លើកលែងតែកាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមាននៃកថាខណ្ឌទី ១ ដល់ទី ៣ មាត្រា ៤៨ ដែលបានកែប្រែ និងប្រកាសឱ្យប្រើនៅថ្ងៃទី ២១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០២ ត្រូវកំណត់ដោយបទបញ្ជារបស់យ័នប្រតិបត្តិ ហើយបទប្បញ្ញត្តិដែលបានកែប្រែនៅថ្ងៃទី ៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៦ ចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី ១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៦។