

法案規定知情要查 漠視性騷擾老板罰 1 萬

(吉隆坡 8 日訊) 性騷擾被納入 2010 年僱用法令修正法案，僱主若沒有依據第 81B (1) 條文與第 81B (4) 條文賦予的權力採取行動，以及拒絕對性騷擾投訴展開內部調查，一旦罪成，將被罰款不超過 1 萬令吉。僱主接投訴需調查

在此法案下，若僱主拒絕針對性騷擾投訴展開內部調查，僱員可向人力資源部總監反映。

人力資源部副部長拿督拿督瑪絲娜今日在國會下議院提呈 2010 年僱用法令修正法案一讀。

2010 年僱用法令修正法案闡明，在第 81B (3) 條文下，僱主接到投訴后，要展開調查，如果證明性騷擾投訴屬實，則必須採取對付行動，包括在不需通告下解僱性騷擾僱員、降職或較輕懲罰，例如停職不超過 2 周。

如果涉及者不是僱員，則建議把相關人士交給適當的執法單位（警局）。

2010 年僱用法令修正法案第 81A 條文闡明，性騷擾投訴可以是僱員對僱員、僱員對僱主，僱主對另一名僱主，或僱主對僱員。

法案闡明，僱主若拒絕對性騷擾展開調查，則必須在 30 天內向投訴者解釋不調查的理由。

在此法案下，僱主可以拒絕對性騷擾投訴展開調查，唯條件是，僱主必須已展開調查，查證確無性騷擾事件，或僱主認為有關投訴存有惡意。

僱用法令修正法案 禁借故辭退懷孕員工

2010 年僱用法令修正法案闡明，僱主不可借故辭退懷孕僱員。

在第 37 (4) 條文下，僱主若解僱正在產假中的僱員皆屬違例；有關產假中的僱員已達退休年齡、辭職或公司結束營業例外。

在此法案下，懷孕的僱員可提前享有分娩期保障，即從過去的第 28 週妊娠期保障，提前到第 22 週，這是為了讓早產或流產的僱員可享有產假。

法案也闡明，僱員若沒有根據第 40 (1) 及 (2) 條文，向公司呈交產假申請，僱主不能就此辭退有關員工。

此外，2010 年僱用法令修正法案闡明，僱主必須把家庭女佣的薪金，直接匯入女佣銀行戶頭，除非僱主已向總監提呈書面通知，並獲得總監批准。

法案也闡明，女佣代理必須向人力資源部總監登記，並且必須提呈外勞聘請資料，以便發生性騷擾或其他投訴時，當局能從根源著手處理。

中国报
July 8, 2010