

## 被要求自願離職

 LU0014042 (一般會員) 勞動·工作 / 職場平權 2023-03-09 14:38

懷孕被要求自願離職 因公司只有一位營業助理的職位 當初在去年11月中我懷孕三個月時有告知公司經理說之後會請請產假 會有兩個月的時間無法工作 當時經理也同意說如果我願意請完產假後就會到該工作崗位 會幫我留職 而在今年2月 卻告知我說 沒辦法幫我留職要將我調職 但我並不接受 而公司就要求我離職 並應徵新的營業助理 這樣算是資遣我嗎 我並非自願離職 後續可以對公司提告嗎



陳琦妍 (認證法律人)

讚：2 留言：0

2023-04-07 13:37

### 雇主不可以解僱懷孕勞工

勞工在懷孕期間，法律有特別規定雇主不可以解僱勞工，除非是公司因為天災、事變或其他不可抗力的原因導致不能營業並報請主管機關核定，這麼嚴苛的情形，才可以解僱懷孕勞工<sup>[1]</sup>。所以通常情形下，公司不太可能符合可以解僱懷孕勞工的情形，也就是不能解僱懷孕勞工。

另外，即使事先用口頭或書面契約約定，或在工作規則裡面註明懷孕要自行離職或公司可以解僱，這種對懷孕女性差別待遇的性別歧視約定，依法無效，違法的解僱也不會發生效力<sup>[2]</sup>。雇主如果以懷孕為由，違法要求勞工自行離職，或解僱勞工，會面臨最高新臺幣150萬元的罰鍰，還會被公布公司名稱和負責人姓名，如果沒有改善，政府還可以按次處罰<sup>[3]</sup>。

關於懷孕歧視的說明，可以參考：梁芷榕（2023），〈懷孕歧視後篇——法律如何禁止懷孕歧視？懷疑自己遇到懷孕歧視該怎麼辦？〉。

調職必須符合「調動五原則」，不可以任意改變勞工的職務

#### (一) 調動五原則

有些公司是真的因為市場變化、經營調整等原因需要調動員工職務，這種情形也算是合情合理；但也有公司是為了逼迫勞工自請離職，而用調職改變勞工工作內容的手段，逼勞工自請離職以省下資遣費。不過雇主要將勞工調職，法律有規定必須符合「調動五原則」，才算是合法調職<sup>[4]</sup>：

- 1.調動有正當性：如果調動職務是為了惡意逼退勞工，就沒有正當性。
- 2.對勞工的工資及其他勞動條件，不能有不利之變動。
- 3.調動後的工作是勞工體能及技術可勝任的。
- 4.調動工作地點過遠，雇主應給予必要的協助。
- 5.考量勞工及其家庭的生活利益。

## (二) 勞工遇到違法調動可以主張之權利

當雇主的調動命令違反上面調動五原則的任一項，勞工可以拒絕調職，如果雇主進一步以勞工抗命為由解僱勞工<sup>[5]</sup>，這種解僱並不合法，勞工可以主張要繼續留在原工作職位。

如果勞工覺得遇到這種雇主不如不要待了，要「開除老闆」，可以主張雇主違法調職損害自己的權益，直接終止勞動契約，不用預告期，而且還可以要求老闆付資遣費<sup>[6]</sup>。

關於調動五原則及雇主違法調職等相關討論，可以參考：曾翔（2022），《[雇主不想付資遣費，以改變職務內容的方式逼迫勞工自請離職，怎麼辦？](#)》。

### 建議您尋求法律諮詢

以上回答僅供參考，是否符合懷孕歧視，解僱、調職是否合法等，仍要依個案實際情形判斷。

勞資爭議問題，建議您可以撥打勞動部的1955勞工諮詢申訴專線。這個專線的優點是同時結合了諮詢及申訴的服務。如果對於自己的勞動權益是否受到受損害還不是很清楚，或不知道公司的作法是否合乎法規，就可以先撥打這支專線諮詢。

至於後續如果有進一步聲請勞資調解、提起訴訟的需求，建議您尋求律師等專業法律人的諮詢或服務。法律百科是共享知識的平臺，並未提供法律諮詢服務及法律服務媒合，建議您備妥資料，尋求專業律師的服務。法律諮詢的管道，可以參考問答：《[除了在法律百科網站提問與直接找律師協助以外，請問哪裡可以找到面對面法律諮詢的管道？](#)》當中列出的法律諮詢資源，文章：《[我需要找律師嗎？有什麼管道可以找律師或是尋求法律諮詢呢？（下）](#)》。

### 延伸閱讀：

梁芷榕（2023），《[懷孕歧視前篇——什麼是懷孕歧視？常見的情形與發生的可能原因是什麼？](#)》。

黃國媛（2022），《[被調職怎麼辦？調職後減薪、取消津貼合法嗎？](#)》。

侯嘉偉（2022），《[勞工申訴可以保密嗎？——勞資爭議的各種申訴管道](#)》。

侯嘉偉（2022），《[所有的勞資爭議都可以上法院嗎？打官司以外，3種常見的勞資爭議處理制度](#)》。

- [1] **勞動基準法第13條**：「勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。」
- [2] **性別工作平等法第11條**第2、3項：「  
II 工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。  
III 違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。」
- [3] **性別工作平等法第38條之1**第1、3項：「  
I 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。……  
III 有前二項規定行為之一者，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。」
- [4] **勞動基準法第10條之1**：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：  
一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。  
二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。  
三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。  
四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。  
五、考量勞工及其家庭之生活利益。」
- [5] **勞動基準法第12條**第1項第4款：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：……四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」
- [6] **勞動基準法第14條**第1項第6款、第4項：「  
I 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：……六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。……  
IV 第十七條規定於本條終止契約準用之。」
- 勞動基準法第17條**：「  
I 雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：  
一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。  
二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。  
II 前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」

► 懷孕歧視，性別工作平等法，解僱，調動，申訴