

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？

文·梁芷榕（認證法律人） · 勞動·工作 · 2023-03-10

案例

小A是化妝品站櫃人員，受僱2年半，工作表現平平，每季度考績常在乙等至丙等間徘徊。最近小A懷孕了，早上容易起不來而遲到，上班時沒法久站，只好靠著椅子，更困擾的是一天得上好幾次廁所，新一季度的考績還因此只有丁等。某天主管突然告訴小A，原本公司的工作規則就規定，員工如果懷孕就必須離職，但主管很喜歡小A，所以願意給她機會，可惜她工作表現不佳，除了業績下滑，經常坐著或不在櫃位，影響公司形象，甚至常常遲到，為了公司營運，很抱歉要將她解僱。小A被解僱後，難過的向朋友哭訴，朋友為她抱不平，直言她是遭遇了懷孕歧視！究竟什麼是「懷孕歧視」呢？

本文

懷孕歧視是什麼？遇到懷孕歧視該怎麼辦？

雇主基於「懷孕」的事實，給予不利的差別對待。
由於只有女性才會懷孕，因此本質上是基於「性別」的歧視。

常見情形，例如

- ① 僱用前，因求職者已懷孕或計畫懷孕而拒絕僱用
- ② 僱用時，要求簽懷孕就離職或辦理留職停薪的切結書
- ③ 將懷孕的勞工調到不適任的工作，導致勞工被解僱或自請離職
- ④ 雇主未考量懷孕對工作表現的可能影響，直接給予較差考評或解僱.....等

法律對於性別歧視有相應的規範，
例如雇主在招募、考績、升遷、訓
練、福利、薪資、資遣等各方面，
不可因勞工懷孕或計畫懷孕，而有
差別待遇。 性別工作平等法 § 7 ~ 11

違法的雇主
處 30 萬～150 萬元罰鍰
+ 公布公司名稱與負責人姓名
+ 限期改善（屆期未改善者按次處罰）
性別工作平等法 § 38 之 1 I 、 III



懷疑受到懷孕歧視怎麼辦？

性別工作平等法 § 34

勞工可向地方政府勞動主管機關申訴

若雇主或勞工對申訴結果不服：

- ① 在 10 天內向勞動部性別工作平等會申請審議，或
- ② 在 30 天內直接向勞動部提起訴願

若仍然不服：

在 2 個月內向行政法院提起訴訟

法律百科
Legispedia

圖1 懷孕歧視是什麼？遇到懷孕歧視該怎麼辦？

資料來源：梁芷榕 / 繪圖：Yen

一、懷孕歧視的內涵（見圖1）

所謂懷孕歧視，是指雇主基於受僱者「懷孕」這個事實，給予不利的差別性對待。雖然不是所有的女性都會懷孕，但由於只有女性才會因為懷孕受到不公平的對待，因此懷孕歧視本質上是雇主基於「性別」給予的歧視^[1]。我國在就業服務法第5條第1項^[2]及性別工作平等法第2章^[3]有關性別歧視之禁止的條文，都是與保障懷孕（或計畫懷孕）女性相關的保護規定。

二、常見懷孕歧視的情形

歸納求職者或受僱者在職場上可能遭遇的懷孕歧視情況，包含^[4]：

- (一) 未僱用前，因為求職者已懷孕或有計畫懷孕就拒絕僱用；
- (二) 在僱用時要求職者切結，只要懷孕就必須離職或辦理留職停薪；
- (三) 因為受僱者懷孕給予調動，調動後工作卻與受僱者能力不符合，導致受僱者自請離職或被解僱；
- (四) 受僱者因懷孕影響到工作表現和效能，雇主不考量懷孕的情況，直接依實際工作表現給予較差的考評，或以不適任為由解僱；
- (五) 即使懷孕沒有影響受僱者實際的工作表現，雇主卻還是給予較差考評，甚至解僱等情形。

三、懷孕歧視的可能原因

若要探究懷孕歧視發生的原因，可能是因為女性懷孕時可以申請改調較輕易工作^[5]、分娩有帶薪產假^[6]、產後有視為工作時間的哺乳時間^[7]、可申請育嬰假^[8]，且往往女性更常申請等情形，而被雇主視為額外增加的人事成本^[9]，及雇主無法體諒懷孕受僱者的身心情況，嚴苛地要求其工作效率要同等於未懷孕者，促使雇主給予已懷孕或計畫懷孕的女性不公平的不利對待。

註腳

[1] 鄭津津（2007），〈懷孕歧視之探討〉，《台灣勞工季刊》，6期，頁44。

[2] 就業服務法第5條第1項：「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。」

[3] 性別工作平等法第2章「性別歧視之禁止」。

[4] 鄭津津（2016），《性別工作平等法逐條釋義》，頁44。

[5] 勞動基準法第51條：「女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。」

[6] 勞動基準法第50條：

I 女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。

II 前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」

[7] 性別工作平等法第18條：「

- I 子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。
- II 受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。
- III前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。」

[8] 性別工作平等法第16條：「

- I 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
- II 受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。
- III 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。
- IV 育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。
- V 育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。」

[9] 李玉春（2012），〈我國懷孕歧視司法實務問題之研究〉，《法令月刊》，63卷3期，頁47-48。

延伸閱讀

鄭津津（2007），〈懷孕歧視之探討〉，《台灣勞工季刊》，6期，頁44-51。

李玉春（2012），〈我國懷孕歧視司法實務問題之研究〉，《法令月刊》，63卷3期，頁46-68。

鄭津津（2016），《性別工作平等法逐條釋義》，頁27-70。

《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？》

標籤

懷孕歧視，差別待遇，性別工作平等法