

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？

文:梁芷榕 (認證法律人) · 勞動·工作 · 2023-03-10

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

Q 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
Legispeda

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

從求職、就職到離職等不同階段，女性因為婚姻或生育的規劃而受到懷孕歧視的情況很常見，其中以招募與僱用及離職與解僱這二種牽涉勞雇關係的開始與結束的場合，最容易發生懷孕歧視，法律上是如何禁止懷孕歧視的？（見圖1）

一、

在前篇曾經提到，由於懷孕歧視本質是針對女性的歧視，性別工作平等法第2章^[1]有關性別歧視禁止的法條都是相關保護規定，不過法條具體對應的情況有些細微的差別：

（一）

在雇主進行招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等情況時，雇主不得因為受僱者懷孕或計畫懷孕就給予差別待遇，例如拒絕給予或給予不公平的相關機會，否則雇主將會違反性別工作平等法第7條^[2]。

（二）

同樣地，雇主在安排或考量教育訓練^[3]、福利措施^[4]、薪資待遇^[5]時，以及當女性受僱者要退休、被資遣、離職或被解僱^[6]時，也不能因受僱者懷孕或計畫懷孕，雇主就因此給予不公平的對待，這都屬於性別（懷孕）歧視。

（三）

與禁止懷孕歧視最明顯直接相關的，是性別工作平等法第11條第2項，規定雇主在工作規則、勞動契約或團體協約，不可以規定或預先約定受僱者想要結婚、懷孕、生產或育兒，就必須離職或留職停薪，也不可當作解僱的理由。違法約定或規定將會無效；違法的解僱或資遣也不發生效力^[7]。

二、

涉及解僱的懷孕歧視爭議，是現實中最常發生的，往往也具有很多爭議性^[8]，因為雇主有可能在表面合法的解僱理由中，隱藏懷孕歧視考量（例如業務緊縮時優先裁員懷孕受僱者），這種「混合動機」的懷孕歧視最是棘手^[9]，需要非常細密的調查取證。而一般懷疑是否為懷孕歧視時，則可觀察雇主是否在相同情況明顯有不同的對待、對懷孕者的態度、雇主以往的解僱紀錄、是否有其他懷孕受僱者可以比對等。

三、

當懷疑遭受懷孕歧視時，受僱者或求職者可向地方政府勞動主管機關申訴，地方政府會展開調查，做出懷孕歧視是否成立的判斷與是否處罰雇主的決定，如果雇主、受僱者或求職者對申訴的處理結果不同意，可選擇在

10天內向勞動部的性別工作平等會申請審議，或在30天內直接向勞動部提起訴願，如果仍然不服，就要在2個月內向行政法院提起訴訟^[10]。

註腳

[1] 性別工作平等法第2章「性別歧視之禁止」。

[2] 性別工作平等法第7條：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」

[3] 參見性別工作平等法第8條：「雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」

[4] 參見性別工作平等法第9條：「雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」

[5] 參見性別工作平等法第10條：「

I 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

II 雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。」

[6] 參見性別工作平等法第11條：「

I 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

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。」

[7] 性別工作平等法第11條第3項。

[8] 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。

[9] 鄭津津（2016），《性別工作平等法逐條釋義》，頁44。

[10] 性別工作平等法第34條：「

I 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

II 前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。」

延伸閱讀

鄭津津（2007），〈懷孕歧視之探討〉，《台灣勞工季刊》，第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？》

標籤

► 懷孕歧視， 性別工作平等法