

移工懷孕會被遣返嗎？可以在臺灣把小孩生下來嗎？

文:黃姿華（進階會員）· 勞動·工作 · 2022-11-18

案例

25歲的外籍家庭看護A，來臺灣已經2年，與她照顧的阿嬤情同祖孫。A的先生也在臺灣工作，兩人假日時會相約見面。最近A發現生理期沒來，一驗之下發現自己懷孕了，跟先生討論後決定把孩子生下來，但她很猶豫是否該讓雇主知道，深怕因此被遣返。已經跟臺灣人結婚的朋友告訴A，移工被禁止在臺灣生產，在臺灣生產的都是逃跑外勞，小孩會被送養，也讓她覺得非常困惑……

本文

根據勞動部統計，截至今年上半年（2021年6月）為止，臺灣引進移工（外籍勞工）人數達70餘萬，其中約有37萬為女性^[1]，這些女性移工分別在製造業工廠擔任作業員，或是在養護機構擔任機構看護，或是在個別家庭擔任看護工或幫傭。將近6成的女性移工都是20歲至35歲身體健康的育齡女性，因此移工懷孕議題難以避免，不論雇主或移工本身都應該了解相關規定。

關於懷孕移工所面臨的抉擇與保障，從懷孕、生產到養育，有以下許多值得討論的著眼點。

一、臺灣是否有移工禁孕條款？

首先，臺灣對移工並沒有規範任何禁孕條款。不論國籍、業別，所有受僱者都適用性別工作平等法，因此家庭看護及幫傭雖然不適用勞動基準法，在臺灣懷孕生產的權利一樣受到保障。

然而，移工懷孕不一定直接指向生產，或有身心、家庭及優生保健考量，可選擇合法人工流產，並依按懷孕週數享有產假，使移工的身心獲得足夠休養，再回到工作崗位上^[2]。

二、從懷孕到生產有哪些法律保障？

（一）懷孕會被解僱嗎？自請離職會被遣返嗎？

若移工決定繼續妊娠，依據性別工作平等法第11條^[3]，雇主不可以因為勞工懷孕或生產，就將他解僱，也不能要求他離職或給予歧視性待遇，雇主如果違反規定，得處新臺幣30萬元至150萬元罰鍰^[4]，聘僱許可也會遭到廢止，並管制雇主2年不得再聘僱移工^[5]。

另一方面，倘若移工因孕期身心不適，而主動提出離職，是否就必須立即離境呢？一般情形下，移工必須在離

職後一定期限內找到新雇主，才能繼續在臺灣工作及合法居留。但懷孕移工因為情況特殊，可以檢具懷孕診斷證明或孕婦健康手冊，向勞動部申請暫緩轉換雇主，並留在臺灣待產^[6]。而原雇主聘僱其他移工的權益同樣受到保障，如果離職移工因懷孕暫緩轉換雇主，雇主不需等到移工另行受聘，即可聘僱其他移工^[7]。

（二）懷孕有哪些假？期間是否有薪水？

雇主、移工除了要知道懷孕不是解僱的理由，更要注意移工所受的母性保護和本地勞工是一樣的：產前享有5日的產檢假，生產前後享有8周的產假，配偶享有5日陪產假^[8]。

產檢假、陪產假薪資雇主應該照給^[9]，而產假薪資規範則略有不同。適用勞動基準法的廠工或機構看護工等移工，產假期間可以依工作是否滿6個月而領全薪或半薪^[10]，產後也可以向勞保局申請生育給付^[11]。而家庭看護工及幫傭，由於不適用勞動基準法，儘管享有8周的產假，雇主卻沒有給付產假薪資的義務。

三、移工可以在臺灣把孩子生下來嗎？小孩可以留在臺灣嗎？

不論移工選擇繼續工作或暫停工作，都可以在臺灣將小孩生下來。申請暫緩轉換雇主的移工生產後，可以向勞動部申請續行轉換雇主，只要在一定期限內有新雇主願意聘僱，產後的移工媽媽也可以在臺灣繼續合法的工作。而且因為移工也有健保，可以使用健保在醫院生產，新生兒出生後也可以依附合法居留的媽媽或爸爸而立即取得健保^[12]。另外，只要移工有能力扶養，新生兒就可以和該移工一起在臺居留^[13]。

附帶一提，新生兒雖然可以有健保、在臺居留，但臺灣的新生兒國籍認定原則上採屬人主義^[14]，跟美國的屬地主義不同，如果父母都不是臺灣人，新生兒會以父母親的國籍為國籍。

四、可以回國生小孩，同時保有工作嗎？

這麼看來，移工想要保有工作權是否就必須在臺生產呢？對於很多準媽媽移工而言，由於經濟條件、支持系統等考量，在臺灣生產不一定是最佳選擇。那麼，移工能不能利用產假返鄉生產後，再來臺繼續工作呢？

移工返鄉再入境需要向移民署申請重入國許可^[15]，並在重入國許可效期內返臺。至於重入國許可可以允許移工出境多久？雖然原則是1個月，但只要是在居留證有效期間內，都可以由勞雇雙方議定，向移民署申請效期更長的許可^[16]。因此，待產的移工也可以與雇主約定一定期間做為產假，向移民署申請重入國許可，即可於產前返鄉待產，於產後再持重入國許可返臺繼續工作。

若是移工在臺生產後，難以同時兼顧育兒和工作，而想將新生兒帶回母國交由家人照養，亦可向母國政府辦妥該新生兒旅行文件，在居留證有效期間，循前面提到的勞雇議定休假、向移民署申請重入國許可等流程辦理出入境，以保有工作權。

五、結論

臺灣並沒有移工的禁孕條款，反而禁止雇主因為A懷孕、生產，就將他解僱、遣返，A可以享有產檢假、產

假，先生也有陪產假，但若實在無法兼顧工作而必須離職，也可以辦理暫停轉換雇主程序，產後再行就業。A 如果選擇在臺灣把孩子生下來，小孩可以合法享有健保及居留權，不會被送養。即使A想要回國生產，或是在臺生產再把小孩送回母國，都可以向移民署申請重出國許可，並注意母國的相關出入境規定，確保再次來臺繼續工作的權利。關於移工在不同聘僱樣態時懷孕生產要注意的權利、事項，可以參考表1。

表1：移工懷孕生產與聘僱關係樣態列表

	在臺生產	返鄉生產
繼續勞動契約	1.享有產假 2.新生兒可納健保 3.需考慮新生兒養育問題	1.享有產假 2.需申請重入國許可
解約轉換雇主	1.可申請暫停轉換雇主 2.新生兒可納健保 3.需考慮新生兒養育問題	1.可申請暫停轉換雇主 2.需申請重入國許可

來源：作者整理。

註腳

[1] 勞動統計查詢網（2021），《[性別勞動統計查詢](#)》。

[2] [性別工作平等法第15條](#)第1項：「雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。」

[3] [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。」

[4] [性別工作平等法第38條之1](#)第1項：「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。」

[5] [就業服務法第54條](#)第1項第16款、第2項：「

Ⅰ 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：...十六、其他違反保護勞工之法令情節重大者。

Ⅱ 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。」

[就業服務法第72條](#)第1款：「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。」

[6] 就業服務法第59條第1項第4款：「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：……四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。」

外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則第11條第1項：「公立就業服務機構應自原雇主依第四條第二項規定辦理轉換登記之翌日起六十日內，依前二條規定辦理外國人轉換作業。但外國人有特殊情形經中央主管機關核准者，得延長轉換作業期間六十日，並以一次為限。」

[7] 勞動部勞動發管字第1080507452號函（2019/10/22）：「……三、基於保障雇主及移工權益，懷孕移工於受聘僱期間及後續工作權益，應依據下列規定辦理：……

（二）移工得終止聘僱轉換雇主：勞雇雙方合意終止聘僱關係並經本部廢止聘僱許可，懷孕移工有本法第59條第1項第4款規定不可歸責之事由，本部將同意移工得轉換雇主或工作。另移工於轉換雇主期間如有身心不適之情事，移工應檢具醫療機構開具之懷孕診斷證明或孕婦健康手冊，向本部申請暫緩辦理轉換雇主，經本部核定同意，得暫緩轉換雇主期間最長至妊娠結束日起60日，該移工欲恢復轉換雇主，應於該期間屆至日起10日內，依行政程序法第50條規定，向本部申請續行辦理轉換雇主，經本部核准者，得再延長轉換作業期限60日，並以1次為限。逾期申請者不予同意申請續行轉換雇主，並應依規定出國。

（三）雇主得聘僱新移工：原依據本法第58條規定及本辦法第20條第1款規定，移工需出國或轉換雇主由新雇主接續聘僱後，始得向本部申請遞補或引進新移工。考量雇主用人需求，針對移工因故需延後出國且經本部核定同意時，原雇主已合於本辦法第20條第4款不可歸責雇主事由之規定，得引進或聘僱新移工，……。」

[8] 性別工作平等法第15條第1項、第4項、第5項：「

Ⅰ 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。……

Ⅳ 受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。

Ⅴ 受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。」

[9] 性別工作平等法第15條第6項：「產檢假及陪產假期間，薪資照給。」

[10] 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。」

[11] 勞工保險條例第32條：「

Ⅰ 生育給付標準，依下列各款辦理：

一、被保險人或其配偶分娩或早產者，按被保險人平均月投保薪資一次給與分娩費三十日，流產者減半給付。

二、被保險人分娩或早產者，除給與分娩費外，並按其平均月投保薪資一次給與生育補助費六十日。

三、分娩或早產為雙生以上者，分娩費及生育補助費比例增給。

Ⅱ 被保險人難產已申領住院診療給付者，不再給與分娩費。

Ⅲ 被保險人同時符合相關社會保險生育給付或因軍公教身分請領國家給與之生育補助請領條件者，僅得

擇一請領。但農民健康保險者，不在此限。」

[12]全民健康保險法第9條第3款：「除前條規定者外，在臺灣地區領有居留證明文件，並符合下列各款資格之一者，亦應參加本保險為保險對象：……三、在臺灣地區出生之新生嬰兒。」

中央社（2017），《立院三讀 外籍新生兒出生就納健保》。

衛生福利部社會及家庭署（2019），《非本國籍兒少健保免受6個月等待期限制》。

[13]雇主聘僱外國人許可及管理辦法第44條：「外國人從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作者，不得攜眷居留。但受聘僱期間在我國生產子女並有能力扶養者，不在此限。」

[14]國籍法第2條第1項第1款：「有下列各款情形之一者，屬中華民國國籍：一、出生時父或母為中華民國國民。」

[15]入出國移民法第34條：「外國人在我國居留期間內，有出國後再入國之必要者，應於出國前向入出國及移民署申請重入國許可。但已獲得永久居留許可者，得憑外僑永久居留證再入國，不須申請重入國許可。」

[16]外國人停留居留及永久居留辦法第20條第1項、第2項：「

I 外國人於居留期間內，有出國後再入國之必要者，應依本法第三十四條規定，於出國前向入出國及移民署申請核發重入國許可。

II 前項重入國許可分為單次及多次使用二種，其效期，不得逾外僑居留證之效期。申請外僑居留證，可同時申請多次重入國許可。但依就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款來臺工作者，應申請單次重入國許可。」

中華民國內政部移民署（2021），《申請外籍移工單次重入國許可須知》：「(三)單次重入國許可，以核發一個月效期為原則，若須延長或縮短，須出具書面說明書（線上申辦於系統填寫），其效期不得逾外僑居留證之效期。」

標籤

► 移工，家庭看護工，勞動基準法，性別工作平等法，產假