

## 伍、常見職場懷孕歧視類型--什麼是懷孕歧視？

### 一、求職遭拒

雇主因求職者懷孕而拒絕予以雇用。

### 二、禁孕條款

雇主在僱用受僱者時，要求受僱者切結，若有懷孕之情事即行辭職或辦理留職停薪，此為「禁孕條款」，又稱「單身條款」。

### 三、假調動真逼退

雇主因受僱者懷孕而予以調動，調動後之工作與受僱者之能力不符，造成受僱者無法勝任，自行離職。

### 四、不當解僱

雇主以受僱者因懷孕身心不適，而影響其工作表現，給予受僱者較差之考績，並以「工作不能勝任」或其他事項為由解僱懷孕之受僱者。

### 五、刻板印象

受僱者並未因懷孕影響其工作表現與效率，雇主純粹因個人觀念好惡或一般社會對懷孕婦女之刻板印象，而認為僱用懷孕婦女會造成企業形象損失，間接使消費者流失的歧視。

## 陸、預防職場懷孕歧視--碰到懷孕歧視該怎麼辦？

### 一、先就涉及懷孕歧視之情事作諮詢：

若雇主有違法的徵兆，您可先電洽本市勞工局的申訴諮詢專線：1999(外縣市02-27208869)轉7023，詢問相關疑義。

### 二、尋求援助及面對壓力：

在提出申訴或採取法律或調解途徑之前，應該事先做好面對一切來自體制內外之壓力之心理準備，必要時可以尋求各項社會資源之協助，包括民間團體的援助、社工人員的支持、政府部門所提供的相關法律訴訟補助...等，並不需要孤軍奮戰。

### 三、蒐集證據：

任何申訴或法律救濟途徑，均講求證據，尤其雇主或行為人本身為了規避相關責任，可能會極力否認相關事實，甚至羅織莫須有的罪名加諸被害人身上，以合理化其行為，因此被害人應事先就證據部分加以蒐集，蒐集的方式包括書證、人證及錄音、錄影。

(一) 書證：與僱傭關係、職務內容及工作表現相關的記錄平日均應有蒐集之習慣，例如：僱傭契約、工作規則、公司內部的人事命令、獎懲公告、薪資單、自己經手的相關文件、主管核批的請假單...等，如無法取得正本，則至少應留下影本或拍照存證。如為電子郵件或網路留言，則應留下電子檔案。

(二) 人證：親自見聞相關事件之人均可為人證。

(三) 錄音、錄影：如為口頭上的交涉或表達，則應設法予以錄音或錄影存證。至於錄音帶或錄影帶之證據能力，只要錄音、錄影之人本身是參與談話之人或為錄影內容之人，且其錄音、錄影之動機並非出於不法，如此取得之錄音帶或錄影帶均可以作為證據之用。

## 柒、懷孕歧視之檢視

### 【雇主解僱懷孕婦女是否構成就業歧視？】

否：雇主解僱懷孕婦女不一定就構成就業歧視，例如：雇主因業務緊縮、部門結束等理由進行大量資遣；或者勞工懷孕期間，因在從事職務時犯了重大不可彌補的過失，導致雇主相當之損失而構成可歸責於受僱者之解僱事由，故終止契約事由非直接因懷孕而生歧視。

### 【雇主的舉證責任】

如果發生懷孕歧視爭議時，雇主依法應就差別待遇之非性別因素，負舉證責任。於實務上，除非雇主可依法終止契約之事由非常明確，否則即有構成懷孕歧視之可能性存在。如經證實有懷孕歧視，或含有混合懷孕歧視之動機則依法處新臺幣10萬至50萬元之罰鍰處分。

### 【結語】

建議雇主應使懷孕婦女於職場環境、安胎休養及產假期間免於遭受片面終止契約或其他不利待遇之恐懼。

建立友善職場氛圍，  
終止敵意懷孕歧視！

營造職場  
友善家庭  
你我一定行

