

有關移工受聘僱期間懷孕及其後續工作權益相關處理原則一案

發文機關：勞動部

發文字號：勞動部 108.10.22. 勞動發管字第1080507452號函

發文日期：民國108年10月22日

主旨：有關移工受聘僱期間懷孕及其後續工作權益相關處理原則一案，請查照。

說明：

一、依據總統府 108年 8月12日華總一信字第 10800079990號函檢送108 年 7月19日總統府人權諮詢委員會第36次委員會議紀錄決議辦理。

二、法令規定：

(一) 性別工作平等法第11條規定，略以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。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。

(二) 就業服務法（以下簡稱本法）第73條第 3款及第74條規定，略以移工有聘僱關係終止之情事，應廢止其聘僱許可，且應即令其出國，不得再於我國境內工作。雇主聘僱外國許可及管理辦法（以下簡稱本辦法）第45條第 2項規定，移工於聘僱許可有效期間因聘僱關係終止出國，雇主應於該外國人出國前通知當地主管機關，由當地主管機關探求移工之真意，並驗證之（以下簡稱解約驗證）。

(三) 本法第58條第 1項、第 2項及本辦法第20條第 4款規定，略以移工於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國者，雇主得向本部申請遞補。雇主原聘僱移工因受羈押、刑之執行、重大傷病或其他不可歸責於雇主之事由，致須延後出國，並經本部專案核定，得於原聘僱移工出國前，引進或聘僱新移工。本辦法第44條規定，移工不得攜眷居留。但受聘僱期間在我國生產子女並有能力扶養者，不在此限。

(四) 本法第59條及外國人受聘僱從事就業服務法第46條第 1項第 8款至第11款規定工作之轉換雇主或工作程序準則（以下簡稱轉換準則）第11條規定，略以移工經本部核准轉換雇主或工作，應於60日內依相關規定辦理轉換作業。但移工有特殊情形經中央主管機關核准者，得延長轉換作業期間60日，並以 1次為限。

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：

(一) 禁止單方終止聘僱關係：當移工有懷孕、分娩等情事，雇主不得以上開事由終止聘僱關係。倘若雇主強迫遣返移工時，移工得透過1955專線或向地方政府提出申訴，另地方政府受理雇主解約驗證申請時，於向移工確認解約出國真意時，如有發現上開情事時，應不予同意解約驗證，以保障移工權益。倘雇主有違法片面終止聘僱關係之情事，已違反本法第54條第 1項第16款其他違反保護勞工之法令情節重大，依本法第54條及第72條規定，應廢止或不予核發許可，並管制雇主 2年不得提出申請。

(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，另製造業之雇主，該人數依外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準（以下簡稱審查標準）第14條之7第1項第4款但書規定，不計入聘僱外國人之總人數計算，且不計入審查標準第14條之7第1項第2款規定人數。
- (四) 移工安置：為保障移工遭受人身傷害、或發生勞資爭議、雇主違法等所衍生之安置問題，本部已訂有受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定之外國人臨時安置作業要點，有關移工受聘僱期間符合上開安置要點規定者，得依規定予以安置。