

首頁 > 社會

勞動部：孕婦免輪夜班不受影響

勞基法 49 條 效力	
<ul style="list-style-type: none"> ☐ 雇主不得使女工午後10時至翌晨6時（夜間）工作，但經工會或勞資會議同意，且符合下列規定者不在此限：提供必要的安全衛生設施，無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排宿舍。 	失效
<ul style="list-style-type: none"> ☐ 必要安全衛生設施的標準，由中央主管機關訂定，但勞雇雙方約定的安全衛生設施優於本法者，從其約定。 	失效
<ul style="list-style-type: none"> ☐ 女工因健康或其他正當理由，不能於夜間工作者，雇主不得強制其工作。 	有效
<ul style="list-style-type: none"> ☐ 因天災、事變或突發事件，雇主必要時可以讓女性員工夜間工作。 	失效
<ul style="list-style-type: none"> ☐ 妊娠或哺乳期間的女工，不得夜間工作。 	失效

整理：記者吳政峰

表格

2021/08/21 05:30

限制女性夜間工作違憲 但女性若能證明有健康等正當理由 雇主不能強制上夜班

〔記者李雅雯、吳政峰 / 台北報導〕大法官八○七號解釋宣告勞基法第四十九條第一項即日起失效，雖然取消了女性夜間工作的限制，但也收起保護傘，使得婦女在符合勞動契約與法規下，不得無故拒絕夜間工作。此外，懷孕與餵乳的婦女，原本被禁止夜間工作，本次受到連帶影響，未來將面臨夜間工作的可能；不過，勞動部指出，妊娠或哺乳期間女工，原則上仍禁止夜間工作。

八○七號解釋要求該規定立即失效，即日起，女性勞工若有意願在晚上工作，可以馬上上工，雇主不用再經過工會或勞資會議同意，也不用替女工準備交

通工具或宿舍，取消門檻。兩性勞工未來在面臨夜間工作時，權利與義務均相同。

反之，雇主在符合勞基、職業安全衛生與性別工作平等三條法令、並符合勞資契約情況下，亦可要求女工夜間上班，女工無故不得拒絕。不過，女工若能證明有健康或其他正當理由，雇主則不能強制夜間工作，這部分仍男女有別。

此外，第四十九條第五項原本規定，妊娠或哺乳期間的女工不得夜間工作，因該項依附在第一項上，如今第一項被大法官宣告違憲，第五項跟著失效。換句話說，懷孕或餵乳期間的婦女，原本受法律保護不用夜間工作，未來可能要夜間工作。

雇主若要女工夜間工作，原應設置「安全衛生設施」，未來也不再負此義務，這點與日本不同；日本規定雇主對夜間工作的勞工，須依性別設計不同的設施。

由此看來，八〇七號解釋帶來的效應，是一體兩面，婦女夜間工作權不再受限，但如果不要夜間工作，除有特定理由外，不再受到保護。

勞動部勞動條件及就業平等司長黃維琛表示，勞基法第四十九條第一項大法官宣告違憲後即起失效；但解釋文未談及其餘項次，包括「女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作」、「妊娠或哺乳期間女工」，因此目前看起來，「原則上」仍未能「強制」使女性勞工夜間工作；而基於保護，懷孕中或哺乳期女性勞工仍限制不能夜間工作。

女性夜間津貼

勞動部：勞資約定 沒取消理由

黃維琛表示，未被宣告違憲的勞基法第四十九條其餘項次所談及的類型，「原則上」仍禁止夜間工作。

另外，部分企業因女性夜間工作條文所提供的交通車等設施，已經是勞資雙方約定的一部分，不因勞基法第四十九條第一項被宣告違憲，而有被取消的理由。

