

# CEDAW 教材案例-第 11 條

## 【案例】懷孕歧視<sup>1</sup>

一、案情：A 任職於某冷飲加盟店（以下簡稱公司），於懷孕 4 個月時，被公司無預警解僱。公司曾向 A 承諾可依其身體狀況調整工作內容，後 A 向公司詢問是否有產假補助或安胎假制度，公司卻表示：無提供安胎假制度及無產假補助，另總公司明文規定，一旦懷孕必須留職停薪，如不依規定，公司會遭總公司罰款！最後公司以 A 無法配合輪班為由，無預警資遣。

## 二、相關規定

- (一) 中華民國憲法第 7 條：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等」；第 15 條：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」，強調人民之工作權應受到國家之保障，不受性別、結婚或生育等因素影響。
- (二) CEDAW 第 11 條第 1 項：「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：(a) 人人有不可剝奪的工作權利…；(f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。」
- (三) CEDAW 第 11 條第 2 項：「締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：(a) 禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁 (b) 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼。…」
- (四) CEDAW 一般性建議第 24 號第 28 段：「敦促其他締約國於報告為遵守第 12 條所採取的措施時，應認識該條與《公約》中與婦女保健相關的其他條款，包括第 5 條(b)款：要求締約國確保家庭教育應包括正確瞭解母性的社會功能…；第

---

<sup>1</sup>為建構性別友善工作環境，避免發生與本案例雷同之情形，建議各機關於督導相關行業(如經濟部督導中小企業、電子遊戲場業等；衛生福利部督導瘦身美容業、化粧品輸入及製造業、食品業等)，應多加宣導推廣。

11 條：一部分係關於職場中保護婦女的健康和安全，包括維護生育功能、懷孕期間不擔任有害工作的特別保護，以及提供支薪的產假。…」

(五) 性別工作平等法第 11 條第 2 項：「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。」

(六) 勞動基準法第 50 條第 1 項：「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。」、第 51 條：「女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。」

### 三、相關機關處理

A 向縣市政府申訴雇主違反性別工作平等，縣市主管機關召開性別工作平等會並調查審議結果略以：「該公司係因 A 懷孕而終止勞動契約，違反性別工作平等法第 11 條第 2 項規定，經審定屬實，並依同法第 38 條之 1 規定，處以罰鍰新臺幣 10 萬元整。」成立理由：該公司得知 A 懷孕，爾後 A 向公司爭取婚假與產假等權利，公司卻與 A 終止勞動契約，然而該公司無法舉證 A 不能勝任工作之具體事實，此與公司得知 A 懷孕之事由難謂無關聯性。

### 四、性別觀點解析：

本案突顯出建構性別友善職場的重要性，同時也是對傳統社會文化的挑戰，懷孕原屬於家庭私領域的事情，隨著婦女教育程度及勞動參與率提高，愈來愈多婦女進入職場，懷孕在公私領域的劃分界定上，直接衝擊社會及勞動政策的思維，為因應社會環境變遷，開啟國內推動性別友善職場之作為，有關母性保護之法制，包括憲法、勞動基準法及性別工作平等法等，其中，性別工作平等法第 1 條及開宗明義的指出：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」其中，第 4 章「促進工作平等措施」即規定了婦女在懷孕及家庭照顧方面的法令規範，亦即對女性勞工之母性保護權益。

儘管已有相關法律規定，但職場上懷孕歧視等歧視案件仍屢見不鮮，究其原因，可能與僱主的偏見有關，如認為懷孕員工有損公司/企業形象、因懷孕可能會常請假、影響工作效率，且必須負擔懷孕員工的產檢假、產假及育嬰留職停薪假等，而需要進行人力與工作分配之調整等；或有於工作規則或勞動契約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等，依憲法、CEDAW 及性別工作平等法等規定，皆屬無效規定，但現實的職場環境中，因懷孕被雇主解

僱或勸告離職者仍時有所聞。

#### **五、問題討論**

- (一) 有那些行業曾發生懷孕歧視申訴案件？
- (二) 中央及地方機關如何有效向雇主/機關宣導，減少懷孕歧視產生，保護懷孕婦女工作權？
- (三) 如何落實 CEDAW 相關條文及一般性建議，以保障懷孕婦女之工作權？