



新竹縣政府

HsinChu County Government

科技  
文化 智慧城

# C E D A W 介紹 ~ 案例篇 ( 懷孕歧視與工作權 )

- 新竹縣政府社會處



## 案例介紹

A 任職於某公司擔任行銷工作，工作超過半年，卻在告知主管自己已經懷孕後，沒多久公司就希望A留職停薪，A需要養家也要養寶寶不願意，公司便開始刁難A，不到一個月，就被直接以業績未達目標解雇……





# 職場上的懷孕歧視

## 懷孕前的懷孕歧視

雇主詢問是否有懷孕生子的打算，並且明示或暗示公司將不錄用孕婦，或是事先約定萬一懷孕就要自動留職停薪或離職，甚至將這樣的約定明文規定為工作規則勞動契約或團體契約，要求嚴格遵守。

## 懷孕期間的懷孕歧視

- 雇主認為孕婦的工作效能會降低或拖累公司整體工作績效因此運用打低考績、減薪…等間接且不利的方式，強迫留職停薪或離職，甚至是直接解僱。
- 雇主為了讓孕婦知難而退，將孕婦調離原本的工作崗位，轉到不利於孕婦工作的場所甚至減薪，企圖讓孕婦自動離職。
- 在分娩前後想要請產假時，雇主惡意刁難，不願意讓孕婦請產假，並表明若要請假就視同留職停薪或離職，或是因為請產假，被視為缺勤而影響全勤獎金或考績。

(引用至婦女新知基金會網站)



# 相關規定



條文	內容
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」
中華民國憲法 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。
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。」
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。…」



(引用至行政院性別平等會-CEDAW教材案例)

HSINCHU COUNTY GOVERNMENT

科技

智慧城

# 相關規定



條文	內容
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。…」
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。」
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。」
勞動基準法 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。」

(引用至行政院性別平等會-CEDAW教材案例)



# 遇到懷孕歧視，如何申訴

- 先向公司內部申訴管道（人事或人力資源部門）進行申訴：一般來說，如果在公司發生性別歧視的事實，且當事人也收集了足夠的證據後，可以先向公司的人資或人事部門進行申訴，要求公司的主管、雇主出面處理。
- 如果公司並未妥善處理，或當事人對其處理方式不甚滿意，當事人可以向勞工局提出申請勞資爭議處理、進行勞資協調，交由第三方公權力（勞工局）來判定。

法條來源：[性別工作平等法 第32條](#)

參考資料：[勞資爭議處理法](#)

（引用至婦女新知基金會網站）



新竹縣政府

HsinChu County Government



科技  
文化 智慧城

簡  
敬

報  
請

完  
指

畢  
教