

哺育的權利 給媽媽最珍貴的禮物

文·律宇國際商務法律事務所執業律師 林佳萱

小羽商學院畢業後，在某外商公司擔任行銷工作，結婚後與先生取得共識，能繼續這份能獲得許多成就感與樂趣的工作。因有主管及同事體諒，也順利度過孕期，平安產下小寶寶。母乳是媽媽給寶寶最好的禮物，為了給寶寶最天然無疑慮的營養來源以及抗體，小羽決定哺餵母乳。然而眼看56天產假即將結束，必須回到工作崗位，母乳餵哺與工作如何兼顧，令小羽傷透了腦筋。

【法律相關規定說明】

一、每日上班時間得哺乳二次，每次30分鐘，視為工作時間

依照性別工作平等法第18條第1項規定：「子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。」勞動基準法第52條第1項也有相同的規定。

然而絕大多數的哺乳媽媽，無法將寶寶帶到工作場所親自哺乳，因此，性別工作平等法施行細則第11條特別規定，親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳備供育兒之情形。

換言之，寶寶未滿一歲的哺乳媽媽，每

天可以向雇主請求在工作時間內哺乳或集乳二次。例如：小羽的公司工作時間為9~18時，其中12~13時為休息時間，則小羽可以跟公司協商約定，9~12時以及13~18時中定兩個時段各為30分鐘之哺(集)乳時間。

同時依照主管機關的函釋，勞資雙方可以協商約定將哺乳期間集中於上班前或下班後之正常工作時間內（行政院勞工委員會民國93年03月17日勞動三字第0930012452號函、行政院勞工委員會民國87年11月20日（87）台勞動三字第047553號函），也就是說，小羽也可以跟公司協商約定9~10時或17~18時為哺（集）乳時間。

二、雇主不得拒絕哺（集）乳申請，但可要求提出證明文件

依性別工作平等法第21條第1項及性別工作平等法施行細則第13條規定，受僱者如果符合「子女未滿一歲」、「親自哺乳」的要件，請求雇主給予哺（集）乳時間者，雇主不得拒絕。但是必要時雇主可以要求受僱者提供相關證明。

三、哺（集）乳時間視為工作時間，毋庸請假，雇主不得扣薪亦不得為不利益處分

依性別工作平等法第18條第2項及勞動基準法第52條第2項均規定：「前項哺乳時間，視為工作時間。」既然視為工作時間，則於縱使哺乳之受僱人未實際處理工作上之事務，法律上該時間亦視為出勤工作，雇主不可以要求受僱者哺乳時間應該以請事病假方式辦理或逕自為受僱者缺勤之紀錄。且因為此為勞動基準法之最低限度保障，因此就算公司的工作守則、勞動契約等，有不同之請假約定，都不得與之牴觸。低於法律保障哺（集）乳時間保障之內部規章，應為無效。

另外，性別工作平等法第21條同時也規定，受僱者如果請求給予哺（集）乳時間，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。以給予哺乳勞工更充分的保障。如果雇主拒絕給予哺（集）乳時間，或將哺（集）乳時間視為缺勤，而拒不發給應給之全勤獎金、考績給予較劣等級、考績獎金或年終獎金等

福利因哺（集）乳而減縮，則受僱者得依據性別工作平等法第26條規定，請求雇主負損害賠償責任，包含補足因此扣給之給付及減縮之福利。

四、法律目前尚未一般性地要求雇主應設置哺（集）乳空間，受僱者得離開工作場所進行哺（集）乳

我國法令目前僅規定若干公共場所應設置哺（集）乳室，包括符合一定要件的政府機關、公營事業、鐵路車站、航空站及捷運交會轉乘站、百貨公司及零售式量販店等。

受僱者之工作場所，如非前述之各項處所，法令並未要求雇主應該設置提供哺（集）乳空間。為了避免無配套空間可為哺（乳）行為，使哺乳時間淪為空談，主管機關亦特發布解釋函令，說明哺乳時間並未規範受僱者哺（集）乳之場所，故如受僱者如離開工作場所進行哺（集）乳行為，尚無不可。

【結語】

小羽在了解相關的法律規定跟主管機關函釋之後，終於放下心中一塊大石，可以在上班時間哺（集）乳，即使辦公室沒有哺（集）乳空間，也可以到鄰近的捷運站、商場去使用哺集乳室，就能在工作的同時，繼續給寶寶最珍貴的禮物了！剩下要傷腦筋的，只剩下捨不得離開寶寶出門上班的心情……。