



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General
29 August 2006
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

第三十六届会议

2006年8月7日至25日

意见

第 3/2004 号来文

提交者：Dung Thi Thuy Nguyen 女士
声称受害人：来文者
缔约国：荷兰
来文日期：2003年12月8日（初次提交）

2006年8月14日，消除对妇女歧视委员会通过了所附文本，作为委员会按照任择议定书第7条第3款对第3/2004号来文的意见。本文件的附件为有关意见。

附件

消除对妇女歧视委员会根据《消除对妇女一切形式歧视公约》 任择议定书第 7 条第 3 款提出的意见(第三十六届会议)

来文编号：第 3/2004 号*

提交者：Dung Thi Thuy Nguyen 女士
声称受害人：来文者
缔约国：荷兰
来文日期：2003 年 12 月 8 日 (初次提交)

依照《消除对妇女一切形式歧视公约》第 17 条设立的消除对妇女歧视委员会，
2006 年 8 月 14 日召开会议

完成审议 Dung Thi Thuy Nguyen 女士根据《消除对妇女一切形式歧视公约》
任择议定书向消除对妇女歧视委员会提交的第 3/2004 号来文，

审议了来文者和缔约国向其提交的所有书面材料，

通过如下：

根据任择议定书第 7 条第 3 款提出的意见

1.1 2003 年 12 月 8 日来文的来文者是 Dung Thi Thuy Nguyen 女士。她生于 1967 年 6 月 24 日，是荷兰居民，目前居住在荷兰的布雷达。她声称自己是荷兰违反《消除对妇女一切形式歧视公约》第 11 条第 2 款(b)行为的受害人。代理来文者的是律师 G.J.Knotter 先生和在荷兰莱顿的自营研究人员 E.Cremers 女士。《公约》和任择议定书分别于 1991 年 8 月 22 日和 2002 年 8 月 22 日对缔约国生效。

来文者陈诉的案情

2.1 来文者是一名有薪酬的兼职雇员 (职业介绍所临时工)，并与她的丈夫一起在他的企业里工作，是共同工作的配偶。她生了一个孩子并从 1999 年 1 月 17 日起休产假。

* 下列委员会成员参加审议本来文：Magalys Arocha Dominguez 女士、Meriem Belmihoub-Zerdani 女士、Huguette Bokpe Gnacadja 女士、Dorcas Coker-Appiah 女士、Mary Shanthi Dairiam 女士、Naela Mohamed Gabr 女士、Françoise Gaspard 女士、Rosario Manalo 女士、Krisztina Morvai 女士、Pramila Patten 女士、Fumiko Saiga 女士、Hanna Beate Schöpp-Schilling 女士、Heisoo Shin 女士、Glenda P.Simms 女士、Dubravka Simonovic 女士、Anamah Tan 女士、Maria Regina Tavares da Silva y 女士和邹晓巧女士。根据委员会议事规则第 60 条(1)(c)，因 Cees Flinterman 先生为有关缔约国国民，所以没有参加审议本来文。

2.2 来文者因其有薪酬工作而得到《疾病福利法》(Ziektewet-“ZW”)的保险，并根据该法第 29a 条领取福利金，以补偿她在 16 星期产假期间所损失的有薪酬工作收入。

2.3 来文者还因在她丈夫的企业中工作而拥有《残废保险法》(自营职业者)(Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen“WAZ”)的保险。1998 年 9 月 17 日，她在产假开始前，提交了领取 WAZ 产假福利金的申请。1999 年 2 月 19 日，福利金机构国家社会保险所(Landelijk instituut sociale verzekeringen-“LISV”)决定，尽管其应享的权利，来文者对产假期间不能在丈夫的企业工作而损失的收入不能领取福利金。这是因为 WAZ 第 59(4)节，即所谓的“防止累加条款”，只允许领取该福利金中超过 ZW 规定的可领取福利金的部分。而来文者可领取的与其配偶共同工作的福利金没有超过其可领取的有薪酬工作的福利金。

2.4 来文者对这一决定提出异议，该异议在 1999 年 5 月 18 日被驳回。此后，她向布雷达地区法院(rechtbank)提出复审请求。据报道，这一请求在 2000 年 5 月 19 日被驳回。然后来文者向中央上诉法庭(Centrale Raad van Beroep)提出上诉，据报道，这是审理荷兰社会保险案的最高行政法院。

2.5 2003 年 4 月 25 日，中央上诉法庭(Centrale Raad van Beroep)确认了布雷达地区法院(rechtbank)受到异议的判决。该法庭认为，WAZ 第 59(4)节没有导致妇女的待遇不如男子。该法庭还提到其以前的判决之一，其中认为《公约》第 11 条没有直接影响。

2.6 2002 年 5 月 8 日，来文者开始休第二次产假(与其第二次怀孕有关)，并再次申请福利金。2002 年 6 月 4 日，福利金机构决定，来文者的 ZW 应享权利将得到她对 WAZ 的索付请求与她的 ZW 应享权利之间的差额的补充。与前一次产假期间不同，她的 WAZ 应享权利超过了她的 ZW 应享权利。

2.7 来文者对 2002 年 6 月 4 日的这一决定提出上诉，但在中央上诉法庭(Centrale Raad van Beroep)听取关于 1999 年产假福利金的上诉并于 2003 年 4 月 25 日作出决定后撤诉。

控诉

3.1 来文者控诉说她是缔约国违反《消除对妇女一切形式歧视公约》第 11 条第 2(b)款行为的受害人。她说该条规定妇女有权在休产假期间获得丧失工资的全面补偿。来文者声称，收入既来自工资又来自其他形式工作的妇女，其产假期间的收入损失只能得到部分补偿。在这方面，来文者认为，怀孕对这一妇女群体的收入具有负面影响。她声称，部分补偿收入损失没有达到《公约》第 11 条第 2(b)款的要求，等于妇女因怀孕而直接受到歧视。

3.2 来文者主张《公约》第 11 条适用于任何为获得报酬而进行的可想到的职业活动，并提到关于《公约》筹备工作的法律文献，以证明其主张是有根据的。她认为，重要的是评估 WAZ 关于怀孕和生育的规定与《公约》第 11 条是否一致。她认为也很重要，表明禁止歧视妇女尤其是指怀孕和生育不会导致妇女的地位低于男子。

3.3 由于上文所述，来文者要求委员会审议所谓的“防止累加条款”，即 WAZ 第 59(4)节，在多大程度上是一条歧视性规定，违反了《公约》第 11 条第 2(b)款。由于“防止累加条款”的规定，她未能领取任何福利来补偿她因休产假在共同工作配偶方面损失的收入。

3.4 来文者请委员会按照《公约》任择议定书第 7(3)条，建议缔约国采取适当措施，以遵守《公约》第 11 条第 2(b)款的要求，以便共同工作的配偶或自营职业的妇女在怀孕和休产假期间收入所受损失能够得到全面补偿。她还请委员会建议缔约国对她在两次产假期间所受的损失给予补偿。

3.5 来文者还主张，第 11 条第 2(b)款提供了一项可供有形司法审查的权利，并且根据任择议定书第 2 条，委员会有权决定违反某一公约权利的行为是否可在实际案例中受到司法审查。

3.6 至于可否受理来文的问题，来文者认为，所有的国内补救办法已经用尽，因为她最后已将拒绝发给 WAZ 津贴的上诉诉讼程序打到最高行政法院。她告知委员会，在输掉与第一次怀孕有关的终审上诉后，她撤销了与第二次怀孕有关的上诉。

3.7 来文者还说，她没有向任何其他国际机构呈递该来文，因此符合第 4 条第 2(a)款中对可受理性的要求。来文者指出，荷兰工会联盟 FNV 在评论荷兰给专家委员会的报告时几次声称，WAZ 第 59(4)节违反《欧洲社会宪章》第 12(2)条。据报道，在评论荷兰按照劳工组织关于保护生育的第 103 号公约提交的报告时，FNV 还提请国际劳工组织（劳工组织）注意这一问题。然而，来文者认为，这两项程序均不同于个人控诉的权利，而且无论是《欧洲社会宪章》，还是劳工组织第 103 号公约，都没有与《消除对妇女一切形式歧视公约》第 11 条完全相同的规定。她还提到其他国际调查程序的个人控诉程序、包括《公民及政治权利国际盟约》及其议定书的个人控诉程序中关于可受理性的案例法。出于这些原因，来文者认为，就任择议定书第 4 条第 2 款(a)而言，是没有阻碍受理的障碍的。

3.8 来文者认为，按照任择议定书第 4 条第 2(e)款的规定，来文可以得到受理。尽管来文者不能领取 WAZ 福利金的决定是在荷兰批准任择议定书之前作出的，但中央上诉法庭（Centrale Raad van Beroep）的裁定是在批准后一段时间作出的。来文者说，该最高法院的裁定确定了是否应认为事实发生在批准之后，因为事实只在那一天成为最后事实。她认为国际案例法支持这一观点。此外，她指出，她的来文有一部分直接有关中央上诉法庭（Centrale Raad van Beroep）的裁定

本身。再者，来文者争辩说，所谓的“防止累加条款”在任择议定书对缔约国生效后仍在适用（现在可在另一立法中找到）。最后，来文者认为，她在 2003 年 4 月输掉与第一次怀孕有关的终审上诉后撤销与第二次怀孕有关的上诉，也表明争论的事实仍在继续（例如防止累加条款的适用）。

缔约国关于受理问题的呈件

4.1 缔约国 2004 年 3 月 19 日的呈件说，依照第 4 条第 2(e)款，该来文属于属时不可受理。它说，来文的主题是禁止她同时领取 WAZ 下和 ZW 下的怀孕和生育福利金。就来文者的案子而言，这个问题出现在相关执行机构作出影响她的决定时，即 1999 年 2 月 19 日决定和 2002 年 6 月 4 日决定。这两个日期均在议定书对荷兰生效之前，即在 2002 年 8 月 22 日之前。

4.2 缔约国提到来文者的观点，即来文者认为，要确定作为来文主题的事实是否发生在议定书对荷兰生效之前，决定的因素是最后诉诸的法院作出判决的日期，因为只有在那时，事实才被最后确定。

4.3 缔约国认为，来文者的观点基于的是对美洲人权委员会第 12.350 号案件《MZ 诉玻利维亚》的第 73/01 号报告的错误解释。在这一玻利维亚案件中，宣布受理请愿人的控诉中有关玻利维亚法院一项判决的部分，而该判决是在控诉的个人权利对玻利维亚生效之后作出的。尽管如此，它与判决确定的事实发生在该日期之前并无关系。该案涉及的是诉讼过程和参与该案的法官的行为。

来文者就缔约国有关受理问题的意见提出的评论

5.1 来文者重申她的观点，即为什么按照《公约》任择议定书第 4 条第 2(e)款，应宣布她的来文可受理。

5.2 她解释说，她对任择议定书第 4 条第 2(e)款的解释不可能直接来自她在初次呈件中提到的那个国际案例。她只是希望提到一些司法机构未就受理问题作出限制性决定的判决。因此，来文者认为，将她的案情事实与《MZ 诉玻利维亚》（美洲人权委员会第 73/01 号报告,2001 年 10 月 10 日第 12.350 案件）的案情事实加以比较，是不相关的。

缔约国关于受理问题的进一步呈件和关于案情是非曲直的意见

6.1 缔约国说，按照任择议定书第 2 条，来文可由声称因为违反公约所规定的任何权利而受到伤害的个人或其代表提出。缔约国认为，只有在一个人的权利未受到尊重的那一时刻，才可认为她或他是该条所指的受害者。就来文者而言，这将是通知她扣发她的所有或部分福利金的日期。这些决定是在任择议定书对缔约国生效的 2002 年 8 月 22 日之前作出的。因此，该来文为属时不可受理。不同的观点由于承认普遍而非个人的控诉权利，会对任择议定书的实质造成误解。

6.2 缔约国回顾说，在荷兰，社会保险案提出复审请求并不中断法律程序。只是法院的最后判决可以改变（具有追溯力）执行社会保险立法机构以前作出的决定。

6.3 来文者认为，WAZ 第 59(4)节与《公约》第 11 条第 2(b)款不一致，她认为后者强制规定了一项义务，即确保全面补偿所有案件中因生育而损失的收入，否则就构成直接的性别歧视，针对这一观点，缔约国认为“薪”字的使用通常是指工资，而非从企业利润中获得的收入。这引起了以下问题，即《公约》第 11 条第 2(b)款中的“薪”字是否应包括从自营职业中得到的经常浮动的收入。缔约国认为，它的孕产福利金混合制度充分实施了《公约》第 11 条第 2(b)款的规定。

6.4 最初，只在 ZW 中规定了产假和孕产福利金，这一保险制度为男女两性雇员提供了强制性承保范围。自营职业的妇女或在其丈夫的企业中工作的妇女在这一制度下可自动领取保险金。1992 年，一份研究报告揭示出，这些妇女中领取保险的人很少，或者是因为她们不知道有这一选择，或者是因为涉及的费用。还出现有关妇女只在发生并发症时才休产假的情况。

6.5 其后，在 WAZ 下为自营职业的妇女或在丈夫的企业中工作的妇女建立了强制性保险制度，它类似其他的保险制度，但保费以利润为基础来计算。认识到可能出现妇女同时有权从两个制度领取福利金的情况，在 WAZ 中列入了第 59(4)节，以保障那些在两套规定下为同一风险保险的人不会获得更多的应享权利。

6.6 为了确保那些在两个制度下保险的人不处于不利地位，对保费实行了对应原则。为确定保费起见，在某些情况下，将有薪酬工作的收入从其他收入中扣除。这意味着，从有薪酬工作中获得的收入越高，向 WAZ 所缴的保费就越低。从其他福利金中扣除了雇员保险框架内提供的福利。

6.7 缔约国同意中央上诉法庭 (Centrale Raad van Beroep) 对所谓“防止累加条款”是否构成性别歧视表示的意见。它认为，WAZ 第 22 节所规定的领取孕产福利金的权利，是只向妇女提供的优待。此外，在整个 WAZ 制度下，防止累加同一风险福利金的基本原则，也适用于 WAZ 的福利金与孕产福利金之外其他一些形式的福利金重叠的情况，没有因为性别而加以区别。

6.8 来文者认为，中央上诉法庭 (Centrale Raad van Beroep) 认为《公约》第 11 条不直接适用是错误的，对此缔约国说，关键的一点是，是否必须进一步立法以执行该规定所保护的权利，还是在没有进一步立法的情况下，公民如有必要，就可以获取他们在国家法院前追求的与国家法律相反的应享权利。以何种方式将国际法的规定并入国家法律制度，只能由国家宪法来决定。因此，缔约国认为，不能要求委员会对该事项提出意见。缔约国认为，必须对与国际法不符的法规加以修正，这一点不言而喻；在这种情况下，问题不在于是否履行这些义务，而在于如何履行。

6.9 在缔约国，法院根据国际法某一具体规定的性质、实质和要旨作出决定，不论其是否直接适用。对于一项私人个人可直接援引的规定，其制订必须十分精确，以便必然会从中产生的权利不是含糊其辞的，不需要国家当局再采取任何进一步的行动。

6.10 缔约国说，唯一可能的结论是，《公约》第 11 条第 2(b)款规定缔约国立法机构和缔约国政府有义务追求而不是实现某一目标，允许缔约国有某种酌处权。在荷兰，这些权力由立法机构实施。因此缔约国同意中央上诉法庭 (Centrale Raad van Beroep)的意见，即《公约》第 11 条第 2(b)款不直接适用。

6.11 缔约国请委员会宣布该来文不予受理，或者如果委员会认为可以受理该来文，则宣布其没有根据。

来文者就缔约国关于受理问题和案情是非曲直的意见提出的评论

7.1 关于属时受理性问题，来文者认为，阅读任择议定书第 4 条第 2(e)款时必须结合该条的其他要求。第 1 款规定，在提交来文前，当地的补救办法必须已经用尽。结合第 4 条第 2(e)款一起阅读，这意味着“事实”必须理解为最高一级的法院作出决定的日期 (即 2003 年 4 月 25 日)。在作出这一最后决定之前，不能假定事实的正确性。

7.2 此外，控诉有关 2002 年 5 月 8 日至 8 月 28 日第二次产假，期间来文者收到根据 2002 年 6 月 4 日的决定颁发的福利金，这就是说，“事实”(收到福利金的时期)在任择议定书对缔约国生效之后仍继续存在。

7.3 来文者还指出，在质疑受理问题方面，缔约国并没有提出第二次产假的福利金没有用尽补救办法。

7.4 来文者进一步说，“事实”应理解为是指 2001 年 12 月 1 日后按照 WAZ，包括第 59(4)节和《工作和护理法》，应享权利所适用的事实。她认为，因为应享权利继续存在，事实就继续存在，并认为控诉的权利不只限于单个事件，而是普遍关系到受歧视妇女的权利。

7.5 至于《公约》第 11 条第 2(b)款中“薪”字的定义问题，来文者坚持她的立场，即所有从事有薪酬工作的妇女都应在承保范围之内，尤其是职业妇女或工商业中的妇女。她不同意以下论点，即在两种保险制度中都有保险的妇女如果得到更多的福利金，就是得到了不正当的优待。此外，关于缔约国对保费的评论，来文者认为，对福利金的应享权利问题与缴付保费之间没有联系，因为无论保费多少，应享权利都是存在的。

7.6 至于 WAZ 第 59(4)节是否具有歧视性，来文者认为，男子永远不会经历这种收入损失，它只对妇女造成负面影响。这种收入的丧失是该法令造成的后果，构成歧视。

7.7 来文者澄清，她并未要求委员会决定《公约》第 11 条是否具有直接影响。来文者只表示，由于中央上诉法庭 (Centrale Raad van Beroep) 的裁定，她被剥夺了根据《公约》的规定检验国家立法的权利。

缔约国的补充意见

8.1 缔约国提到来文者声称，“政府没有反对以下说法，即控诉人不必再次用尽整个上诉程序才能使有关第二时期的控诉可受理”。缔约国指出，来文者在给委员会的初次呈件中并没有提出这一主张。其中唯一提到 2002 年第二次怀孕和产假的地方，是为了证明以下论点，即据称的违反行为在任择议定书对荷兰生效后仍在继续。不应因缔约国没有明确讨论来文者对 2002 年产假期间可支付福利金的决定是否用尽国内补救办法，就推理说缔约国认为那一时期符合这一受理条件。关于任择议定书第 4 条第 1 款，缔约国认为，就必须假定其适用 2002 年产假期间福利而言，由于没有用尽国内补救办法，委员会不能审议该来文。

8.2 缔约国重申，它认为在任何情况下都不应受理该来文，因为相关事实发生在任择议定书对荷兰生效之日以前。它还希望强调，任择议定书第 2 条产生了个人提出控诉的权利。为了确定一个人是否为国家违反行为的受害者，必须查明国家的某一行为，法律行为或其他行为，例如国家就实施某一法律规定而作出的决定，可否定为违反行为。缔约国认为，控诉的权利不能延伸到控诉人认为总体上属于歧视性的事实，除非控诉人个人受到影响。

8.3 关于来文者所声称权利的是非曲直，缔约国希望澄清，它以前已对《公约》第 11 条第 2(b)款中“薪”字的含义提出明显的问题，但没有答复。缔约国不同意来文者的解释，即该款规定要全面补偿因怀孕和生育损失的收入。缔约国认为这一规定是一项一般准则，使缔约国有义务作出安排，使妇女在怀孕和生育期间能够赡养自己，并在生育之后恢复工作，其职业生涯不受到任何不利影响。而以何种方式履行这一义务，则应由缔约国来决定。缔约国可以选择以继续支付工资为基础的安排，也可以选择产生同等社会福利的安排。不能自动推理出这必须涉及全面补偿收入损失。

8.4 1992 年 10 月 19 日欧共体第 92/85 号指令有关采取措施，鼓励改善怀孕女工和新近生育或正在哺乳的女工在工作场所的安全和健康。该指令规定支付充足补贴，和/或可领取充足的补贴的权利。缔约国把《公约》第 11 条第 2(b)款与该指令进行了比较。缔约国认为不能说这一欧洲立法设想的准则与公约的准则完全不同，但它认为欧共体的指令制订得更加明确，因为限定“充足的补贴”这一术语。

8.5 缔约国进一步阐述了 WAZ 第 59(4)节、即所谓的“防止累加条款”所基于的理由。根据这一法令，自营职业的妇女有权领取的福利金高达 100%法定最低工资。那些有薪酬的雇员也有权领取该法令和 ZW 规定的福利金。如果根据后者领取的福利金超过 100%法定最低工资，就不能领取 WAZ 的福利金，如果在 ZW 可领

取的福利金低于 100%法定最低工资，则可以领取 WAZ 的福利金，但两者相加不得超过 100%最低工资。同时，妇女从有薪酬工作中获得的收入越多，就越有可能不能领取 WAZ 福利，同时她对 WAZ 的应缴保费也就越少。

8.6 至于来文者认为所谓的“防止累加条款”构成直接歧视的论点，缔约国重申，这一应享权利是专门给予妇女的，设计它的具体目标就是为了使妇女享有比男子更多的优待。因此，不可能认为它导致相比男子妇女受到更不利的待遇——考虑到男子根本没有可能在任何情况下利用这一条款。

委员会面前的问题和程序

审议可否受理问题

9.1 按照议事规则第 64 条，委员会应决定按照《公约》任择议定书可否受理来文。按照议事规则第 72 条第 4 款，委员会应在审议来文的案情是非曲直之前作出这一决定。

9.2 委员会已确定该事项没有已由或正由另外一项国际调查或解决程序加以审查。

9.3 关于任择议定书第 4 条第 1 款，委员会注意到，对来文者 1999 年第一次产假的福利问题已用尽所有可用的国内补救办法，缔约国没有提出异议。关于来文者 2002 年的产假福利，这个问题就没有那么简单了。来文者在其初次呈件中告知委员会，她在关于第一次产假的终审上诉败诉后，撤销了有关第二次产假的上诉。她没有解释自己这样做的原因。缔约国在最近的一次意见中，反对受理来文者关于后一次产假的要求，理由是她没有用尽所有可用的国内补救办法，同时没有解释原因。委员会注意到，在以前的意见中，缔约国质疑来文的属时可受理性（见下文），并在这样做时，提到 WAZ 制度对两次产假都作出拒绝支付福利金的决定，但缔约国并未提到用尽补救办法的问题。缔约国和来文者都没有提供具体细节，可供评估来文者是否应继续上诉或者这些程序是否可能带来司法救助。委员会因此认为，面对这一情况，并鉴于社会保险案件方面的最高行政法院中央上诉法庭（Centrale Raad van Beroep）2003 年 4 月 25 日作出的裁决的毫不含糊的措词，关于来文者 2002 年产假福利的诉讼程序不太可能带来司法救助。因此，委员会认为，就与来文者两次产假有关的要求而言，任择议定书第 4 条第 1 款并不能排除它审议这一来文。

9.4 按照第 4 条第 2(e)款，如果一项来文所述的事实发生在议定书对有关缔约国生效之前，委员会应宣布该来文不予受理，除非这些事实在该日期之后仍继续存在。委员会注意到，缔约国对来文者的以下论点提出质疑，即第 4 条第 2(e)款对可否受理来文不构成障碍。缔约国提出，在这方面供委员会审议的相关日期，是 1999 年 2 月 19 日和 2002 年 6 月 4 日，这两个日期均在任择议定书对荷兰生效之前。这些日期是作出决定拒绝向来文者发放福利的日期，第一次是拒绝发放她第一次产

假的全部 WAZ 津贴，第二次是拒绝发放她第二次产假的部分 WAZ 津贴。来文者在其初次呈件中说，与任择议定书第 4 条第 2 款相关的日期是 2003 年 4 月 25 日，这时任择议定书已对荷兰生效，因为社会保险案件方面的最高行政法院中央上诉法庭(Centrale Raad van Beroep)在那一天对她与 WAZ 当局关于她第一次产假的决定的争端作出最后裁定。委员会认为，应答复的中心问题是：“何时有关荷兰立法的实施对来文者造成了据称的实际损害（即案情的事实是什么）？”

9.5 委员会考虑到，来文者申请福利金的实际产假期跨越两个 16 周，第一次是在 1999 年，这显然是在任择议定书对缔约国生效之前。据来文者所说，第二个 16 周是从 2002 年 5 月 8 日至 8 月 28 日。这一时期跨越了任择议定书对缔约国生效的 2002 年 8 月 22 日，因此在有关来文者 2002 年产假的范围内，有理由认为来文属时可受理。

9.6 委员会没有理由以其他任何原因认为该来文不可受理，因此认为在来文者 2002 年后一次产假的范围内，该来文可予受理。

审议案情的是非曲直

10.1 如任择议定书第 7 条第 1 款所规定，委员会根据来文者和缔约国向其提供的一切资料审议了该来文。

10.2 委员会面前的问题，是确定在来文者 2002 年后一次产假的范围内，WAZ 第 59(4)节对来文者的具体实施，是否构成违反《公约》第 11 条第 2(b)款规定的她的权利的行为，因为这样导致她领取的福利金少于如不实施该规定她可以领取的福利金，而且她能够分别作为雇员和共同工作的配偶要求领取福利金。

第 11 条第 2 款的目的是处理因怀孕和生育而歧视在家庭以外从事有酬职业的妇女问题。委员会认为，来文者没有表明 WAZ 第 59(4)节的实施使她作为妇女因《公约》第 11 条第 2 款规定的理由，即婚姻或生育受到歧视。委员会认为，所称的差别待遇的原因，与她是一位有薪酬雇员，同时又是丈夫事业中共同工作的配偶有关。

第 11 条第 2(b)款要求缔约国实施带薪或有同等社会福利的产假，但不丧失原有工作年资或社会津贴。委员会注意到第 11 条第 2(b)款并没有使用“全”薪一词，也没有使用“全额补偿”因怀孕和生育造成的“收入损失”的用语。换言之，《公约》留给缔约国一定的酌处权，以拟定符合《公约》要求的产假福利制度。委员会注意到缔约国的立法规定，自营职业的妇女和共同工作的配偶以及有薪酬的妇女都有权获得有酬产假——尽管是在不同的保险制度下。在这两种制度下的应享权利可同时申请并获取，只要两者相加不超过一个具体规定的最高数额。在这种情况下，对承保自营职业妇女的制度的缴费和对承保共同工作的配偶制度的缴费根据有薪酬工作的收入来调整。缔约国有酌处权根据《公约》第 11 条第 2(b)款

的规定为所有就业妇女确定适当的产假福利金，并为自营职业妇女订立不同的规则，考虑到收入波动情况和有关的缴费。缔约国也有酌处权对为部分自营职业兼部分受薪工人的妇女综合适用这些规则。鉴于前述，委员会得出结论，实施 WAZ 第 59(4)节没有对来文者造成任何歧视待遇，也不构成对《公约》第 11 条第 2(b)款规定的权利的侵犯。

10.3 根据《消除对妇女一切形式歧视公约》任择议定书第 7 条第 3 款，消除对妇女歧视委员会认为，委员会面前的事实没有显示出违反《公约》第 11 条第 2(b)款的行为。

委员会成员 Naela Mohamed Gabr 女士、Hanna Beate Schöpp-Schilling 女士和 Heisoo Shin 女士(反对意见)的个人意见

审议案情的是非曲直

10.1 委员会参照来文者和缔约国根据任择议定书第 7 条第 1 款的规定向委员会提供的所有资料，审议了本来文。

10.2 委员会要审议的问题是确定就来文者后来在 2002 年的产假而言，对来文者适用 WAZ 第 59(4)节是否构成对《公约》第 11 条第 2(b)款规定的权利的侵犯，因为这样导致她领取的福利金少于如不适用该规定她可以领取的福利金，而且使她不能够分别作为雇员和独立的共同工作的配偶要求领取福利金。

10.3 第 11 条第 2 款、特别是第 11 条第 2(b)款的目的是处理因怀孕和生育而歧视在家庭以外从事有酬职业的妇女问题。第 11 条第 2(b)款规定缔约国在这种情况下实施带薪产假或具有同等社会福利的产假，不丧失原有工作、年资或社会津贴。第 11 条第 2(b)款并没有使用“全”薪一词。《公约》留给缔约国一定的酌处权，以拟定符合《公约》要求的产假福利制度。《公约》的“准备工作”和各国依照《公约》第 18 条提交给委员会的报告陈述的国家惯例均支持了这种解释。可以争辩的是，如果把第 11 条第 2(b)款的明确用语与第 11 条第 2 款其他各项一起解读，其主要目标是在公私营劳力市场部门就业的妇女受薪雇员。另一方面，也可以将有关规定理解为缔约国也必须为自营职业的妇女提供带薪产假。我们已经看到缔约国已为这一类妇女作出某些规定。至于如何规定，缔约国有酌处权——但须遵守《公约》规定的义务，取得成果。

10.4 我们根据消除对妇女一切形式歧视公约任择议定书第 7 条第 3 款的规定采取行动，兹提供以下意见：根据上述论据，我们认为荷兰法律为受薪兼自营职业妇女的产假提供了财政补偿，尽管在第 59WAZ 条中有所谓防止累加的限制条款，但符合《公约》第 11 条第 2(b)款对缔约国规定的义务，因为就基于性别的直接歧视形式而言，有关条款显然没有侵犯该款规定的来文者的权利。

10.5 同时，我们感到关切的是，所谓“对应”原则似乎没有考虑到妇女非全时受薪工作兼自营职业这种可能情况；因为在这种情况下，她在两类工作中的工时数可能等于或甚至超过全时受薪女雇员的工时数。就我们所知，这种女雇员获得的产妇福利金相当于一段时期的全薪。此外，1996年的《(全时和非全时工人)待遇平等法》(WOA)规定全时和非全时雇员待遇平等。因此，我们认为第59WAZ条中的所谓防止累加条款可能构成某种基于性别的间接歧视形式。这种意见依据的假设是，根据投诉人的描述，在荷兰，非全时受薪工作兼自营职业这种就业情况主要是妇女的境遇，因为一般来说，主要是妇女除了作为家庭助手在她们丈夫的企业工作外，还作为受薪工人非全时工作。然而，根据本来文程序，委员会没有要求资料，缔约国也没有提供资料，以通过事实为这项假设提供证明，尽管缔约国在按照《消除对妇女一切形式歧视公约》提交的第四次报告中承认非全时工作在妇女当中特别常见(见CEDAW/C/NLD/4)；2005年2月10日起，已普遍分发了该报告，并将在2007年委员会第三十七届会议上予以讨论。此外，缔约国在同一报告中提到一项事实，即在2001年，根据新的自营职业者《残废保险法》提出申请的人中，有55%的申请人为妇女。

10.6 我们根据消除对妇女一切形式歧视公约任择议定书第7条第3款采取行动，因此向缔约国作出下列建议：

(a) 收集数据，说明从事受薪就业兼为自营职业者的妇女人数和男子的对比人数，以评估在这种情况下下的男女百分比；评估有关数据是否显明在这种就业情况中妇女占大多数；

(b) 审查WAZ第59(4)节的“防止累加条款”特别是其“对应”原则，因为它们似乎没有考虑到在这种合并就业情况下的工时总数，对处于这种就业情况下怀孕和生育的妇女可能构成某种形式的间接歧视；

(c) 相应修订WAZ；

(d) 如制定任何新的自营职业者保险计划，其中包括产假福利金和承保自营职业兼非全时受薪就业者(根据缔约国第四次报告(CEDAW/C/NLD/4)的说明)，认为条款的合并应确保关于在荷兰从事各种形式就业的所有妇女的产假福利金的荷兰法律，充分符合《消除对妇女一切形式歧视公约》的规定。