

修正勞工請假規則第 9 條規定 保障女性勞工受領全勤獎金 之權益

吳思儀 | 勞動部勞動條件及就業平等司 科員



◎ 壹、前言

現行性別平等工作法對於女性勞工「分娩前後」與「妊娠 3 個月以上」、「妊娠未滿 3 個月」及「妊娠未滿 2 個月」流產分別訂有 8 星期、4 星期、1 星期及 5 日之產假規定，至於產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。另適用勞動基準法者，勞動基準法則訂有產假 8 星期及 4 星期工資照給之規定。

過去女性勞工妊娠未滿 3 個月流產，如果依性別平等工作法請 1 星期或 5 日產假者，相關法令並無給薪規範，但依性別平等工作法第 21 條第 2 項規定，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金；如果女性勞工未請產假，而選擇於上開日數期間內依勞工請假規則請普通傷病假，1 年內未超過 30 日部分，工資折半發給，惟以往對於雇主得否因此扣發全勤獎金，並無明文規範。

為進一步保障母體恢復之勞動權益，勞動部於 112 年 5 月 1 日修正發布勞工請假規則第 9 條規定，明定雇主不得因女性勞工妊娠未滿 3 個月流產選擇依勞工請假規則請普通傷病假，而扣發全勤獎金。

► 貳、訂定緣起

一、勞動基準法施行後至性別平等工作法施行前（73 年 8 月 1 日至 91 年 3 月 7 日）

勞動基準法於 73 年 8 月 1 日施行後，該法第 50 條就分娩前後和妊娠 3 個月以上流產之女工，定有應停止工作並分別給予「8 星期」及「4 星期」產假之規範；「產假」是為了保護母性並以法律明定停止工作之強制性規定。

至於前開產假期間工資之計算，如女性勞工請產假時工作年資已滿 6 個月，停止工作期間工資照給；如工作年資未滿 6 個月，則產假期間工資減半發給。

由於勞動基準法僅就「分娩前後」及「妊娠 3 個月以上流產」之產假予以規範，有關「妊娠未滿 3 個月流產」女性勞工之請假權益，勞動部改制前行政院勞工委員會曾發布函釋：「女性勞工妊娠 3 個月以下流產者，得請病假。」；因此，妊娠未滿 3 個月流產之女性勞工，如有調養恢復之需求，可依勞工請假規則第 4 條規定請普通傷病假，一年內未超過 30 日部分，工資折半發給。

二、性別平等工作法（原兩性工作平等法）施行後（91 年 3 月 8 日起）

性別平等工作法於 91 年 3 月 8 日施行後，該法第 15 條規範女性受僱者分娩前後或流產者，雇主應使其停止工作，並明定各該應給予之產假日數，除與勞動基準法相同的「8 星期」及「4 星期」產假外，新增妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產之「1 星期」產假，以及妊娠未滿 2 個月流產之「5 日」產假。



由於性別平等工作法未規範上述產假期間薪資之計算方式，而是依相關法令規定，故與勞動基準法一致的「8 星期」及「4 星期」產假，產假期間工資即依該法第 50 條所定之標準計給；至於「1 星期」及「5 日」產假薪資計算方式，並無相關法令規範。

基此，勞動部改制前行政院勞工委員會曾於 91 年發布函釋說明，女性受僱者如欲請「1 星期」及「5 日」之產假，雇主不得拒絕。適用勞動基準法之勞工，如依性別平等工作法請求前開產假，雇主並無給付薪資之義務，但受僱者為此項請求時，依性別平等工作法第 21 條，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。惟勞工如依勞工請假規則請普通傷病假，則雇主應依勞工請假規則第 4 條第 3 項規定，就普通傷病假 1 年內未超過 30 日部分，折半發給工資；至雇主是否得因勞工請普通傷病假而扣發全勤獎金，並無明文規範。



參、請休法定假別之受領「全勤獎金」權益

勞工請假規則明定婚假、喪假及依法令規定應給予之公假，工資照給；「工資照給」係指雇主不得因勞工請婚假、喪假及公假而減損其工資。公傷病假期間雇主則應依勞動基準法第 59 條規定，按其原領工資數額予以補償。除就上開法定假別之工資權益予以保障外，勞工請假規則第 9 條更規範雇主不得因勞工請休上開假別，扣發全勤獎金。

肆、本次修正後的產假期間工資權益

現行女性勞工如因「妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產」或「妊娠未滿 2 個月流產」，可選擇於性別平等工作法規定之產假期間內，依該法請休產假或依勞工請假規則請休普通傷病假。

為貫徹憲法母性保護之精神，爰參照性別平等工作法第 21 條第 2 項規定意旨，修正勞工請假規則第 9 條，明定妊娠未滿 3 個月流產之女性勞工如未請產假，而選擇於「1 星期」或「5 日」期間內依勞工請假規則請普通傷病假，雇主除就普通傷病假 1 年內未超過 30 日部分折半發給工資外，亦不得因此扣發全勤獎金。至如逾上開期間仍有休養之需求，勞工可繼續請休普通傷病假，後續全勤獎金之發放方式則應由勞雇雙方協商約定。

另產假原則上應自分娩或流產事實發生日起一次依曆連續請足，如當日勞務提供完成後始分娩或流產者，得以分娩或流產次日起算；而普通傷病假係免除勞工工作日出勤義務，因例假、休息日本無需出勤，毋庸請假。

爰以妊娠未滿2個月流產之女性勞工為例，如勞雇雙方約定週一至週五為工作日、週六為休息日、週日為例假日，勞工於週四上班前發生流產事實並開始請產假，產假期間為週四至下週一；如勞工選擇請普通傷病假，因週六及週日為休息日

及例假日，不用上班，雇主工資照給，則勞工於週四、週五及下週一請3日病假、工資折半發給，且不得因此扣發全勤獎金。

► 伍、結語

產假之目的，係為提供母體恢復、休養之用，基於母性保護考量而以法律明定停止工作之強制性規定，女性勞工妊娠未滿3個月流產如未請產假而選擇請普通傷病假，其法定權益仍應同受保障；希望透過本次修正，進一步保障女性勞工權益，使其在恢復休養期間，能獲得經濟支持。

