

勞工請假規則第九條修正總說明

勞工請假規則（以下簡稱本規則）於七十四年三月二十日發布施行，歷經五次修正，最近一次修正發布日期為一百零八年一月十五日。為貫徹憲法母性保護之精神，爰參照性別工作平等法第二十一條第二項規定意旨，修正本規則第九條，明定雇主不得因勞工妊娠未滿三個月流產未請產假，而請普通傷病假，扣發全勤獎金。

勞工請假規則第九條修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第九條 雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金；<u>勞工因妊娠未滿三個月流產未請產假，而請普通傷病假者，亦同。</u>	第九條 雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金。	一、查性別工作平等法第十五條規定，雇主於女性受僱者妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日；同條第二項規定，產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。 二、現行勞動基準法並無上開一星期及五日之產假規定，爰受僱勞工如依性別工作平等法第十五條第一項規定請求一星期及五日之產假，雖雇主並無給付薪資之義務，惟依性別工作平等法第二十一條第二項規定，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。妊娠未滿三個月之勞工如未請產假而選擇於上開日數期間內依本規則請普通傷病假，雇主應依本規則第四條第三項規定，就普通傷病假一年內未超過三十日部分，折半發給工資，然雇主得否因此扣發全勤獎金，法無明文。 三、為貫徹憲法母性保護之精神，考量勞工妊娠未

		滿三個月流產如未請產假而選擇請普通傷病假，其受領全勤獎金之權益仍應同受保障，爰參照性別工作平等法第二十一條第二項規定意旨，明定雇主不得因勞工妊娠未滿三個月流產未請產假，而請普通傷病假，扣發全勤獎金。
--	--	--