

「性別工作平等法」第15條及第21條規定解釋令

人事室

發表人：

張貼在：2015/6/8 9:16:44

說明：

一、 依據勞動部104年5月27日勞動條4字第1040130879號函及104年5月29日勞動條4字第1040130916號函辦理。

二、 核釋性別工作平等法(以下簡稱本法)第十五條第四項產檢假規定：「受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日」。考量產前檢查所需次數及時間，爰受僱者確有產檢之事實及需求，以「半日」為請假單位，雇主不得拒絕。另，鑑於懷孕受僱者產前檢查因個人之醫師排診、候診、往返路程等狀況不同，其次數、時間亦有差異，為利其彈性運用，受僱者如選擇以「小時」為請假單位，亦無不可。若以小時計，「五日」之計算得以每日八小時乘以五，共計四十小時計給之；受僱者擇定以「半日」或「小時」為請假單位後，不得變更。本解釋令自即日生效，茲檢送解釋令1份如附件。

三、 核釋本法第二十一條第二項規定，受僱者為育嬰留職停薪之請求時，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。查育嬰留職停薪係勞動契約暫時中止履行之狀態，受僱者依法免除該期間之出勤義務，雇主不須給付工資。倘勞雇雙方約定之工資項目有全勤獎金者，其育嬰留職停薪全月未出勤期間，不須給付全勤獎金。但其留職停薪前後非足月提供勞務之期間，雇主仍應就受僱者出勤提供勞務之情形，依比例給付全勤獎金。本解釋令自即日生效。