

# 公立幼兒園教保服務人員請假辦法部分條文修正 總說明

公立幼兒園教保服務人員請假辦法(以下簡稱本辦法)係於一百零一年九月十四日訂定發布，歷經三次修正，最近一次係於一百十二年二月二十七日修正發布。為配合性別工作平等法自一百十二年八月十六日修正公布，名稱並修正為性別平等工作法，及優化公立幼兒園依勞動基準法(以下簡稱勞基法)以契約進用者之留職停薪規範，另為符合勞基法第三十八條特別休假期日由勞工排定之精神，爰修正本辦法部分條文，其修正要點如下：

- 一、增列依勞基法以契約進用者及其他各類身分之教保服務人員得適用或準用相關留職停薪之規定。(修正條文第三條)
- 二、配合第三條增訂第二項，修正增列援引該條之項次。(修正條文第五條及第九條)
- 三、為兼顧幼兒教保權益及教保服務人員休假權益，明定公立幼兒園協調以契約進用者之休假應符合勞基法規定。(修正條文第六條)

# 公立幼兒園教保服務人員請假辦法部分條文修正 條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第三條 公立幼兒園教保服務人員請假之假別、日數、程序、核定權責及違反請假規定之處理，適用或準用下列法規之規定；下列法規未規定，或本辦法更有利於教保服務人員者，依本辦法之規定：</p> <p>一、準用教師法聘任者：準用教師請假規則。</p> <p>二、依本條例施行細則規定聘任且聘期達三個月以上之代理或代課教師：準用行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法。但未兼任行政職務者，不給予慰勞假。</p> <p>三、依公務人員任用法任用及雇員管理規則或現職雇員管理要點僱用者：適用公務人員請假規則。</p> <p>四、依勞動基準法以契約進用者：適用勞動基準法、<u>性別平等工作法</u>及勞工請假規則。</p> <p>五、依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法僱</p>	<p>第三條 公立幼兒園教保服務人員請假之假別、日數、程序、核定權責及違反請假規定之處理，適用或準用下列法規之規定；下列法規未規定，或本辦法更有利於教保服務人員者，依本辦法之規定：</p> <p>一、準用教師法聘任者：準用教師請假規則。</p> <p>二、依本條例施行細則規定聘任且聘期達三個月以上之代理或代課教師：準用行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法。但未兼任行政職務者，不給予慰勞假。</p> <p>三、依公務人員任用法任用及雇員管理規則或現職雇員管理要點僱用者：適用公務人員請假規則。</p> <p>四、依勞動基準法以契約進用者：適用勞動基準法、性別工作平等法及勞工請假規則。</p> <p>五、依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法僱</p>	<p>一、因增列第二項，現行條文移列為第一項，並配合性別工作平等法業於一百十二年八月十六日修正公布，名稱併修正為性別平等工作法，爰修正第四款援引法規名稱。</p> <p>二、增訂第二項，說明如下：</p> <p>(一) 教保服務人員條例第十九條規定，公立幼兒園教師之權益相關事項，準用相關法規有關公立國民小學教師之規定；現職雇員管理要點第四點規定，雇員之留職停薪準用公務人員留職停薪辦法之規定；爰依人員身分屬性，於第二項第一款至第三款明定其留職停薪適用或準用法規之規定。</p> <p>(二) 現行公立幼兒園契約進用教保服務人員因適用勞動基準法(以下簡稱勞基法)，其申請留職停薪之事由，僅包括依兵役法第四十四條第一項第一款在營服役或接受常備</p>

<p>用者：適用行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法。</p> <p><u>前項人員之留職停薪，依下列規定辦理：</u></p> <p><u>一、前項第一款人員：</u> <u>準用教育人員留職停薪辦法之規定。</u></p> <p><u>二、前項第二款及第五款人員：適用性別平等工作法及兵役法之規定。</u></p> <p><u>三、前項第三款人員：</u> <u>適用或準用公務人員留職停薪辦法之規定。</u></p> <p><u>四、前項第四款人員：</u> <u>除適用性別平等工作法、兵役法及勞工請假規則外，得準用教育人員留職停薪辦法第四條第一項第五款、第二項第四款至第六款、第五項、第十條第二項第三款規定。</u></p>	<p>用者：適用行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法。</p>	<p>兵役軍事訓練期間保留底缺年資、依性別平等工作法第十六條規定申請育嬰留職停薪，或依勞工請假規則第五條規定申請傷病留職停薪；為展現政府重視契約進用人員工作投入，除依法服兵役、育嬰、傷病留職停薪外，增列其他優於勞動法令規定之留職停薪樣態，爰增列第四款規定，明定第一項第四款所列人員依現行法令申請留職停薪，所適用或準用之法規規定，以臻明確。</p> <p>(三) 查現行優於勞動法令規定之留職停薪事由係屬勞雇雙方自行議定範疇，本次修正明確規範依勞基法以契約進用者得準用教育人員留職停薪辦法有關照顧三足歲以下孫子女無法受雙親適當養育或有特殊事由，須照顧、本人或配偶之直系血親尊親屬年滿六十五歲或重大傷病，且須侍奉、配偶或子女重大傷病須照護</p>
---	-------------------------------------	---

等事由之留職停薪規定；復考量公立幼兒園契約進用人員恐有經行政院或授權所屬主管機關認定屬配合政策，經政府機關指派至國外協助友邦工作之情形，上開事由基於為保障契約進用人員得同時兼顧家庭與工作，爰於第四款明定得準用教育人員留職停薪辦法第四條第一項第五款、第二項第四款至第六款、第五項、第十條第二項第三款之規定，以為一致性之處理機制。

(四) 又依勞基法之立法精神，育嬰留職停薪以外之留職停薪事由，本得由勞雇雙方自行約定並於工作規則或勞雇雙方簽訂之勞動契約明定，爰倘屬於契約進用人員基於進修研究需要，例如經服務學校、機構或主管教育行政機關基於業務需要，薦送、選送或指派國內外進修、研究，期滿後欲延長者，或自行申請國

		<p>內外全時進修、研究，且其進修、研究項目經服務學校、機構認定與業務有關，前開事由仍得循勞基法相關規定由契約進用人員與其雇主自行約定是否核予留職停薪；考量契約進用人員經雇主同意後，得申請進修留職停薪，惟依勞基法第十五條之一第一項規定「未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。」故尚難於本辦法明定勞工應負擔與教師相當之服務義務。為兼顧其與教師留職停薪規範之衡平性，爰本次未併同準用教育人員留職停薪辦法有關其本人進修留職停薪事由之相關規定，而回歸依勞基法視個案由勞雇雙方自行約定。</p>
--	--	---

		<p>(五) 承上，至有關契約進用人員現行已得依相關法令申請服兵役、育嬰及傷病留職停薪，且渠等無教育人員留職停薪辦法第四條第二項第三款所定借調情形，爰教育人員留職停薪辦法相關規定亦未準用。</p> <p>(六) 至有關契約進用人員留職停薪期間屆滿復職，及留職停薪期間屆滿前原因消滅申請復職，未準用教育人員留職停薪辦法第六條之規定，說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 雇主應於留職停薪期間屆滿前以書面通知勞工申請復職，倘勞工留職停薪期滿逾期未申請復職或未依限復職者，且雇主已善盡通知勞工復職之義務，勞工仍無故不復職，雇主得依勞基法第十二條規定，以無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，終止勞動契約。至留職停薪期間屆滿後依限復職之程序，應經勞雇雙方合意協商後訂</li></ol>
--	--	--

		<p>之。</p> <p>2. 又倘留職停薪原因提前消滅，雇主尚不得要求勞工提前復職，並考量勞工留職停薪期間屆滿後依限復職程序，屬勞雇雙方合意協商範疇，爰本辦法未準用教育人員留職停薪辦法第六條有關復職程序之相關規定，併予敘明。</p>
<p>第五條 第三條第一項第四款教保服務人員有下列各款情事之一者，給予公假；其期間由幼兒園或學校視實際需要定之：</p> <p>一、奉派參加政府召集之集會。</p> <p>二、奉派考察或參加國際會議。</p> <p>三、依法受各種兵役召集。</p> <p>四、參加政府依法主辦之各項投票之事務工作。</p> <p>五、經幼兒園、學校或主管機關主動薦送、指派或同意，利用部分教保服務時間，進行與職務有關之進修、研究或研習，每週在八小時以內。</p> <p>六、經幼兒園、學校或主管機關主動薦</p>	<p>第五條 第三條第四款教保服務人員有下列各款情事之一者，給予公假；其期間由幼兒園或學校視實際需要定之：</p> <p>一、奉派參加政府召集之集會。</p> <p>二、奉派考察或參加國際會議。</p> <p>三、依法受各種兵役召集。</p> <p>四、參加政府依法主辦之各項投票之事務工作。</p> <p>五、經幼兒園、學校或主管機關主動薦送、指派或同意，利用部分教保服務時間，進行與職務有關之進修、研究或研習，每週在八小時以內。</p> <p>六、經幼兒園、學校或主管機關主動薦送、指派或同意，參</p>	<p>配合第三條增訂第二項，修正序文增列援引該條之項次。</p>

<p>送、指派或同意，參加與職務有關之全時訓練、進修，其期間在一年以內。</p> <p>七、經幼兒園或學校同意，參加政府舉辦與職務有關之考試。但不包括直轄市、縣(市)教師甄試、教保服務人員甄選或公職考試。</p> <p>八、經幼兒園或學校同意，參加其舉辦之活動。</p> <p>九、應國內、外機關、團體、學校或幼兒園邀請，經幼兒園或學校同意，參加與其職務有關之各項會議或活動。</p> <p>十、基於法定義務，出席作證或答辯。</p> <p>十一、因法定傳染病，經各級衛生主管機關認定應強制隔離。但因可歸責於當事人事由而罹病者，不在此限。</p>	<p>加與職務有關之全時訓練、進修，其期間在一年以內。</p> <p>七、經幼兒園或學校同意，參加政府舉辦與職務有關之考試。但不包括直轄市、縣(市)教師甄試、教保服務人員甄選或公職考試。</p> <p>八、經幼兒園或學校同意，參加其舉辦之活動。</p> <p>九、應國內、外機關、團體、學校或幼兒園邀請，經幼兒園或學校同意，參加與其職務有關之各項會議或活動。</p> <p>十、基於法定義務，出席作證或答辯。</p> <p>十一、因法定傳染病，經各級衛生主管機關認定應強制隔離。但因可歸責於當事人事由而罹病者，不在此限。</p>	
<p>第六條 除未兼任行政職務之教師外，教保服務人員之休假或慰勞假，應在不影響教保服務實施及幼兒園園務推動之情形下實施，必要時，幼兒園得協調其輪流請休假或慰勞假；其屬<u>第三條第一項第四款人員</u></p>	<p>第六條 除未兼任行政職務之教師外，教保服務人員之休假或慰勞假，應在不影響教保服務實施及幼兒園園務推動之情形下實施，必要時，幼兒園得協調其輪流請休假或慰勞假。</p>	<p>審酌勞基法第三十八條第二項規定，業賦予勞工休假排定權，倘休假經勞雇雙方協商未得調整，雇主仍應准假；又其休假期間工資之發給應依第三十九條規定辦理。另同法第四十條規定，因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續</p>

<p>者，適用勞動基準法相關規定。</p>		<p>工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期，但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。爰為兼顧幼兒教保權益及教保服務人員休假權益，酌修現行條文，俾利規範明確。</p>
<p>第九條 教保服務人員休假或慰勞假期間，幼兒園遇有緊急事故，得隨時通知其銷假，並保留其請休假或慰勞假權利；其屬第三條<u>第一項</u>第四款人員者，適用勞動基準法第三十九條及第四十條規定。</p>	<p>第九條 教保服務人員休假或慰勞假期間，幼兒園遇有緊急事故，得隨時通知其銷假，並保留其請休假或慰勞假權利；其屬第三條第四款人員者，適用勞動基準法第三十九條及第四十條規定。</p>	<p>修正理由同修正條文第五條說明。</p>