

育嬰留職停薪會影響我的考績嗎？

文·新北市教育人員產業工會法規部 陳婉玲

為兼顧母性保護及就業權益，我國近年來在各項法令中訂定相關規範，以提供職場中準備懷孕、懷孕中之準媽媽或哺乳中之媽媽，更周全的保護。這樣的立法方向是國家進步的象徵，然而徒法不足以自行，實務上，仍常常遇到教師會員在請產前假、安胎假、娩假及育嬰留職停薪時，遭遇到一些困擾，今天先就育嬰留職停薪的相關規範及權益談一談。

案例分享：

康老師於去年初與愛情長跑十年的男友完婚後，很快也有了愛的結晶，預產期就在今年四月下旬，夫妻倆一面期盼著孩子的誕生，一面思考孩子誕生後，是否要先請育嬰假的問題。

康老師心想，產假結束時已近期末，因此預計由9月1日起請育嬰假至次年1月31日止，然而，學校人事室卻表示依據「育嬰留職停薪實施辦法」第二條第二項「育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則」，並表示康老師產假結束後已近期末，建議她不如自產假結束後便接續辦理育嬰留職停薪。

人事室的法令見解正確嗎？康老師若依據人事主任之建議方式辦理育嬰留職停薪，對她的個人權益會有什麼影響呢？

我要請育嬰假

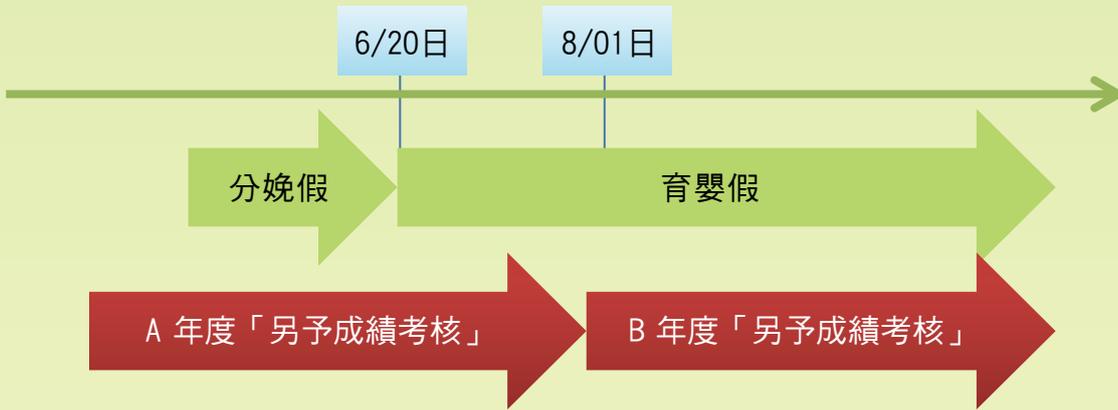
請到一月三十日



根據 00XX 你不能這樣請假

解析：

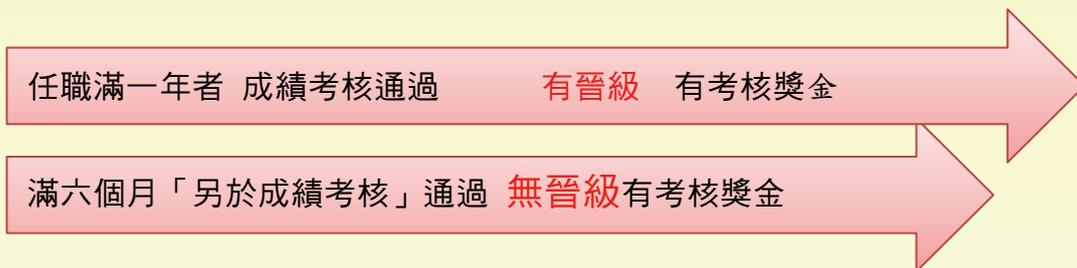
依據教師成績考核辦法第三條第一項「教師任職至學年度終了屆滿一學年者，應予年終成績考核，不滿一學年而連續任職已達六個月者，另予成績考核…」，因此康老師若於產假結束後即開始辦理育嬰留職停薪，則其103學年度與104學年度，都將面臨「另予成績考核」之情形。



那麼「另予成績考核」會有甚麼影響呢？

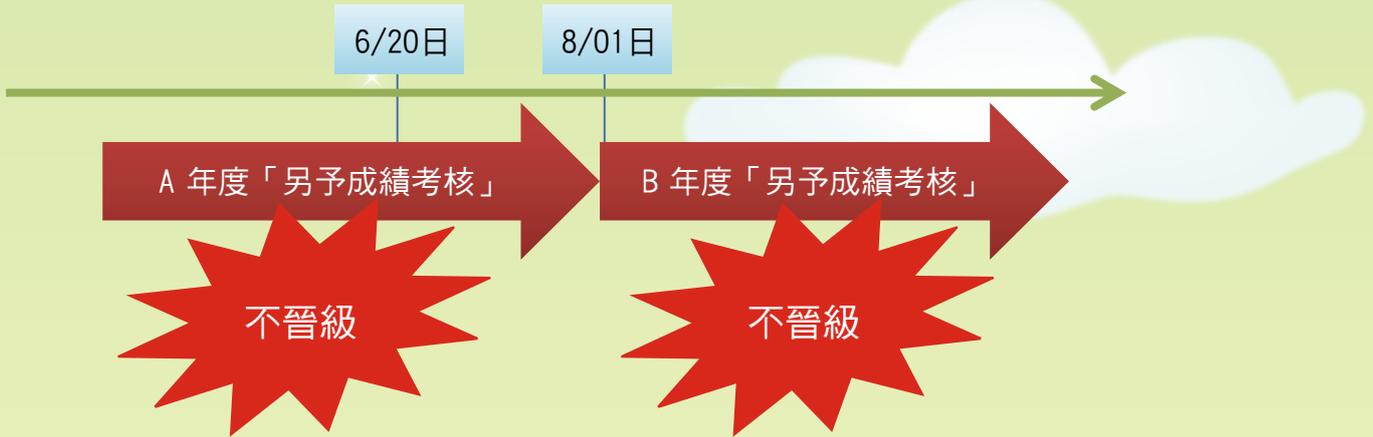
首先，依性別工作平等法第二十一條第二項「受僱者為前項之請求（含育嬰留職停薪在內之七條項請求）時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分」，因此照理說，因育嬰申請留職停薪，應不致對其考績有不利之影響。

然而，依據教師成績考核辦法第四條第二項「另予成績考核，列前項第一款者，給與一個月薪給總額之一次獎金；列前項第二款者，給與半個月薪給總額之一次獎金…」，也就是說「另予成績考核」與一般年終成績考核的最重要差異在於「另予考核是不晉薪級」的。以康老師的情形來說，依人事室建議辦理，將連續二年無法晉升薪級，若依照自身規劃，則只有105學年度無法晉升薪級。



其次，康老師於七、八月原就無申請育嬰留職停薪之需求，則學校方面得否基於「學校校務運作等理由，逕予規範教師申請育嬰留職停薪『每次申請不得少於 6個月』或『每次申請以學期為單位』」？這也是各校遇有教師申請育嬰留職停薪時，最常發生的爭議，而教育部歷年來有關函釋亦是多不勝數。

本文特就此解析如下：



依教育人員留職停薪辦法第五條第二項「教師申請留職停薪之期間，應以學期為單位。但因前條第一項各款以實際需求提出申請…者，不在此限」。此處所指「前條第一項各款」即含括「養育三足歲以下子女」之育嬰留職停薪，且教育部、勞動部於99年至103年期間亦數次函釋：強制教師之育嬰留職停薪以學期為單位或不得少於6個月「恐有違性別工作平等法育嬰留職停薪之立法意旨，無法保障受僱者之權益（99年2月23日勞動3字第0990062685號函）」及「育嬰留職停薪起訖時間應依受雇者實際需求而定（103年9月26日勞動條4字第1030077582號函、103年10月13日臺教人（三）字第1030143384號函）」。

綜上，本案例中康老師主張於九月起辦理育嬰留職停薪並於次年一月底銷假復職，於法理並無違誤，校方似無不允之理。若依校方建議辦理，則不僅影響當事人薪級之晉升，也將影響其七、八月份的薪資收入，如此不僅有違性別平等工作法及教育人員留職停薪辦法等相關規範，對其工作權之傷害亦不可謂不大，各位夥伴遇有類似疑義時，務必先行了解法規，再做決定以免損及自身權益喔！

細數教育部歷年來有關教師育嬰留職停薪申請時點之函釋，由早期「為校務運作、學生受教權，須以學期為單位」，至98年改以「不限定以學期為單位…基於學校運作及教學需要…每次以不少於6個月為原則」，乃至最近函釋明確指出「應回歸教育人員留職停薪辦法第五條第二項…以實際需求提出申請…」，一方面我們對整個國家在母性保護意識上的進步感到高興，另一方面卻也不禁感嘆教師長期背負各界以「學生受教權、校務運作順利」等冠冕堂皇之理由而無視於法令對教師基本權利之保障。