

## 議題研析

### 一、題目：教師寒暑假提前復職或銷假上班之法制研析

### 二、議題所涉法規

教育人員任用條例、教師法、教育人員留職停薪辦法、教師請假規則

### 三、背景說明

報載，全國代理教師工會指出，近期發生代理教師「被提前解職」失去暑期薪資，主要有二種情形，一為申請留職停薪教師在寒暑假前，提前申請復職，一為申請延長病假者亦在寒暑假前銷假上班，導致代理教師被迫提前解職，未能支領該學期之寒暑假薪水<sup>1</sup>。本文擬就教師留職停薪或延長病假期間提前於寒暑假前復職或銷假上班之法制加以研析。

### 四、探討研析

#### (一) 強化教師留職停薪未以學期為單位之准駁機制

教育人員任用條例第 34 條之 1 第 2 項授權訂定教育人員留職停薪之事由、核准程序、期限、次數、復職及其他應遵行事項之辦法。教師申請留職停薪階段，依教育人員留職停薪辦法第 5 條第 2 項規定，教師申請留職停薪期間原則應以學期為單位，例外情形不在此限<sup>2</sup>；另為避免少數教師已於寒、暑假復職，又因同一事由申請於次學

<sup>1</sup> 楊惠琪，教師請長假「寒暑假復職」爽領薪水，工會批：踐踏代理教師工作權，ETtoday 新聞雲，113 年 6 月 20 日，網址：<https://www.ettoday.net/news/20240620/2761681.htm>，最後瀏覽日期：113 年 6 月 20 日。

<sup>2</sup> 教育人員留職停薪辦法第 5 條第 2 項：「教師申請留職停薪之期間，應以學期為單位。但有下

期開學後留職停薪者，同條第 3 項復規定，應有不可預期之緊急情事方得為之；其認定有疑義時，得由服務學校編制內相關人員組成諮詢小組，提供意見作為核准之參考；諮詢小組成員人數至少 3 人，任一性別成員人數不得少於成員總數 3 分之 1、未兼行政職務之教師不得少於成員總數 3 分之 1<sup>3</sup>。在申請復職階段，依同辦法第 6 條第 7 項規定，提前復職亦應有不可預期之緊急情事；其認定有疑義時，亦係由上開諮詢小組，提供意見作為核准之參考<sup>4</sup>。為避免少數教師在學生上課期間留職停薪，寒暑假期間復職復薪，業已建置上述管制規定；惟仍有反映規避上開規定情事發生。

如「有不可預期之緊急情事」，不管是在申請留職停薪或提前復職階段，均得例外於上述規定；然而，「有不可預期之緊急情事」僅在認定有疑義時，方由編制內人員組成諮詢小組提供意見。為期充分兼顧留職停薪教師、代理教師二者權益，服務學校依職權准駁之裁量空間似有適度限縮及彰顯公正性之必要，爰建議是類案件均提諮詢小組提供意見及諮詢小組應有服務學校編制以外人員參與。

## （二）因應教學現場特性，研議延長病假期間銷假上班相關規定

教師法第 35 條第 2 項授權訂定教師請假之假別、日數、請假程序、核定權責與違反之處理及其他相關事項之規則；依教師請假規則第 3 條第 1 項第 2 款規定，教師每學年准給 28 日病假，患重病非短時間所能治癒或因安胎經醫師診斷確有需要請假休養者，得依規定申請延長病假<sup>5</sup>。同規則第 7 條第 2 項：「前項教師於延長病假期間銷假

---

列情形之一者，不在此限：一、因前條第一項第一款及第二款以實際需求提出申請。二、因前條第一項第三款及第四款提出申請者，留職停薪期間之起始日以實際需求提出；其訖日非以學期為單位者，經與學校協商定之。三、因特殊事由經服務學校或主管教育行政機關核准。」。

<sup>3</sup> 教育人員留職停薪辦法第 5 條第 3 項：「前項留職停薪教師已於寒、暑假復職，又因同一事由申請於次學期開學後留職停薪者，應有不可預期之緊急情事；其認定有疑義時，得由服務學校編制內相關人員組成諮詢小組，提供意見作為核准之參考；諮詢小組成員人數至少三人，任一性別成員人數不得少於成員總數三分之一、未兼行政職務之教師不得少於成員總數三分之一。」

<sup>4</sup> 教育人員留職停薪辦法第 6 條第 7 項：「依第一項、第三項及第四項提前復職或延長留職停薪者，應有不可預期之緊急情事；其認定有疑義時，得比照前條第三項規定程序辦理。」

<sup>5</sup> 教師請假規則第 3 條第 1 項第 2 款：「因疾病或經醫師診斷需安胎休養者，其治療或休養期間，得請病假，每學年准給二十八日；其超過規定日數者，以事假抵銷，並依下列規定辦理：（一）

上班，開學後再請延長病假時，其延長病假視為未中斷，且不得扣除寒暑假之日數。但開學後即銷假且實際上課已達一學期以上者，寒暑假之日數得予扣除。」另銷假上班應符合同條第 3 項取得醫療機構出具之診斷書，但因安胎休養者，不在此限。

申請延長病假需經醫師診斷確有需要休養者<sup>6</sup>，服務學校會以教師請假期間聘任代理教師代課，教師大都會在請假期滿後銷假上班；少數教師則有提前於寒暑假銷假上班，以減少使用延長病假日數之情形。現行規定開學後實際上課已達一學期者，則得予扣除寒暑假之日數，無論教師是否能成就在開學後實際上課已達一學期之條件，代理教師均已被迫提前離職，無法支領該學期之寒暑假薪水。

教師寒暑假期間得不必到校<sup>7</sup>，依此，娩假及流產假規定不得扣除寒暑假之日數；延長病假期間是否得提前銷假或有例外規定得扣除寒暑假之日數，亦似值斟酌；為期兼顧代理教師權益及請假一定期間不扣除寒暑假之日數意旨，有關教師請假規則第 7 條第 2 項「延長病假期間銷假上班」是否仍予維持（例如：修正為延長病假期滿方得銷假上班）及「實際上課已達一學期以上者，寒暑假之日數得予扣除」之例外規定是否取消或另訂較為嚴格之規定（例如：參照教師請假規則第 3 條第 1 項第 2 款第 2 目規定「延長病假銷假上班一年以上者，其延長病假得重行起算」之規定，修正為開學後實際上課已達一學年者，方得扣除寒暑假之日數），均有進一步研議空間。

撰稿人：賴怡瑩

---

女性教師因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全學年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。（二）患重病非短時間所能治癒或因安胎經醫師診斷確有需要請假休養者，於依規定核給之病假、事假及休假均請畢後，經學校核准得延長之；其延長期間自第一次請延長病假之首日起算，二年內合併計算不得超過一年，但銷假上班一年以上者，其延長病假得重行起算。」

<sup>6</sup> 同註 5。

<sup>7</sup> 教師請假規則第 12 條第 1 項：「公立中小學未兼任行政職務教師於學生寒暑假期間，除返校服務、進修研究等專業發展活動及配合災害防救所需之日外，得不必到校。」