

教保服務人員工作權益案例分析 及探討

講師：

太平法律事務所

鄒玉珍 律師

一、幼兒教育及照顧法

- 第3條：
- 「本法用詞，定義如下：一、幼兒：指二歲以上至入國民小學前之人。二、幼兒教育及照顧：指以下列方式對幼兒提供之服務：（一）居家式托育。（二）幼兒園。（三）社區互助式。（四）部落互助式。（五）職場互助式。三、教保服務機構：指以前款第二目至第五目方式，提供幼兒教育及照顧服務（以下簡稱教保服務）者。四、負責人：指教保服務機構依本法及其相關法規登記之名義人；其為法人者，指其董事長。五、教保服務人員：指提供教保服務之園長、教師、教保員及助理教保員」
- 第15條：
- 「教保服務機構於進用教職員工後三十個工作日內，應檢具相關名冊、學經歷證件、身分證明文件影本，並應附最近三個月內核發之警察刑事紀錄證明書等基本資料，報直轄市、縣（市）主管機關備查；異動時，亦同。直轄市、縣（市）主管機關應主動查證並得派員檢查。」

二、不得擔任教保服務人員之情形（教保服務人員條例第十二條第一項）

- （一）曾有性侵害、性騷擾、性剝削或虐待兒童行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案。
- （二）行為違反相關法令，損害兒童權益情節重大，經有關機關查證屬
- （三）罹患精神疾病或身心狀況違常，經直轄市、縣（市）主管機關諮詢相關專 科醫師二人以上後，認定不能勝任教保工作。
- （四）其他法律規定不得擔任各該人員之情事

三、法定解聘、免職、不聘任、任用、進用等事由

- （一）**幼兒教育及照顧法第23條**（終身不得聘任、任用、進用或運用為其他服務人員）
- 一、犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。
- 二、經直轄市、縣（市）主管機關調查確認有性侵害行為屬實。
- 三、經直轄市、縣（市）主管機關調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘、免職、終止契約關係、終止運用關係、終身不得聘任、任用、進用或運用為其他服務人員之必要。
- 四、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經直轄市、縣（市）主管機關確認，有解聘、免職、終止契約關係、終止運用關係、終身不得聘任、任用、進用或運用為其他服務人員之必要。
- 五、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經直轄市、縣（市）主管機關確認，有解聘、免職、終止契約關係、終止運用關係、終身不得聘任、任用、進用或運用為其他服務人員之必要。

- 六、知悉服務之教保服務機構發生疑似性侵害事件，未依第二十六條規定通報，致再度發生機構內性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園或教保服務機構內性侵害事件之證據，經直轄市、縣（市）主管機關查證屬實。
- 七、偽造、變造或湮滅他人所犯校園或教保服務機構毒品危害事件之證據，經直轄市、縣（市）主管機關查證屬實。
- 八、體罰、霸凌學生或幼兒，造成其身心嚴重侵害，經直轄市、縣（市）主管機關確認，有解聘、免職、終止契約關係、終止運用關係及終身不得聘任、任用、進用或運用為其他服務人員之必要。
- 九、行為違反相關法規，有傷害兒童及少年之虞，經直轄市、縣（市）主管機關查證屬實，有解聘、免職、終止契約關係、終止運用關係、終身不得聘任、任用、進用或運用為其他服務人員之必要。
- 十、其他法律規定不得擔任各該人員之情形。

- （二）**幼兒教育及照顧法第24條**（一年至四年不得聘任、任用、進用或運用為其他服務人員）
- 「一、經直轄市、縣（市）主管機關調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之必要。
- 二、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經直轄市、縣（市）主管機關確認，有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之必要。
- 三、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經直轄市、縣（市）主管機關確認，有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之必要。
- 四、體罰、霸凌學生或幼兒，造成其身心侵害，經直轄市、縣（市）主管機關確認，有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之必要。
- 五、行為違反相關法規，有傷害兒童及少年之虞，經直轄市、縣（市）主管機關查證屬實，有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之必要。」

- (三) 幼兒教育及照顧法第25條
- 「一、有第二十三條各款情形之一。
- 二、有前條各款情形之一，於該認定一年至四年期間。
- 三、有教保服務人員條例第十二條第三款至第十二款或第十四條第一項第一款所定第十二條第三款至第十二款情形。
- 四、有教保服務人員條例第十三條各款或第十四條第一項第二款情形，於該認定一年至四年期間。
- 五、有教師法第十四條第一項第三款至第十一款或第十九條第一項第一款所定第十四條第一項第三款至第十一款情形。

- 六、有教師法第十五條第一項各款或第十九條第一項第二款情形，於該議決一年至四年期間。
- 七、有教師法第十八條第一項情形，於該終局停聘六個月至三年期間。
- 八、有性別平等教育法第二十七條之一第一項第一款或第三項前段情形。
- 九、有性別平等教育法第二十七條之一第一項第二款或第三項後段情形，於該議決一年至四年期間。
- 十、有補習及進修教育法第九條第六項第一款或第二款情形。
- 十一、有補習及進修教育法第九條第六項第三款情形，於該認定一年至四年期間。」

四、有法定解聘、免職、終身不聘任、任用、進用等事由時，教保人員之相關權利（幼兒教育及照顧法28條）

- 1教保服務機構之其他服務人員，有第二十三條、第二十四條或第二十五條第一項各款情形之一，經解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，適用勞動基準法規定且符合該法所定退休條件者，應依法給付退休金。
- 2教保服務機構之其他服務人員，有第二十三條、第二十四條或第二十五條第一項各款情形之一，且其適用公務人員相關法律者，其免職或撤職，依各該法律規定辦理；其未免職或撤職者，應調離現職。
- 3教保服務機構之其他服務人員涉有第二十三條或第二十四條情形，於調查期間，教保服務機構應予以暫時停職、停止契約執行或停止運用關係；其原因消滅後復職者，未發給之薪資應依相關規定予以補發。
- 4前項情形，其他服務人員為適用公務人員相關法律者，其停職及原因消滅後復職本俸（年功俸）之補發，依各該法律規定辦理。」

- Q、**5/1**勞動節放假一天，因公幼學校仍須上課，則幼保人員於該日是否放假？
- A：（一）公私立學校編制內的老師、職員和從事教學者：仍要上班（因不適用勞基法）
- （二）公立幼兒園依勞基法以契約進用人員、私立幼兒園人員：
- 原則：放有薪假一日（適用勞基法）
- 例外：徵得老師同意於該日出勤（工資應依法加倍發給、或是選擇於其他工作日補休）
- （三）建議於勞動契約中載明（書面）較妥。
- Q、學校於星期六辦活動，須全校師生到校，則公立幼兒園契約進用人員（適勞基法者）是否可以不要來，而於補休日（下星期一）再來嗎？
- A：若勞動契約已載明
- 依據勞基法**36**條規定「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」
- 勞工的「例假」及「休息日」，得由勞雇雙方於不違反現行規定情形下，依照事業單位營運特性及勞工的需求自行約定，並未限制僅能安排於星期六、日。
- 為避免爭議，建議在勞動契約中載明（書面）較妥

- Q、特別休假未休畢，雇主可以請勞工於期限內一定要休畢嗎？
- A：（一）原則：勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。
- （二）例外：勞雇雙方可協商遞延至次一年度或一學年度實施（其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。）但於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」**雇主只能提醒、鼓勵員工排特休假，但不能強制、限制請休或一律規定遞延休假。**
- Q、特別休假未休畢，可以領”未休假獎金”嗎？
- A；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」因此**特別休假未休畢，雇主應法給「工資」並非發給獎金**。（勞基法第38條第4項）

- Q 公立幼兒園契約進用人員（適用勞基法人員），特別休假沒有休完，校方也沒有經費可以支付的，則該如何處理？
- A：（一）原則：勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。
- （二）例外：勞雇雙方可協商遞延至次一年度或一學年度實施（其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除），但於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」雇主只能提醒、鼓勵員工排特休假，但不能強制、限制請休或一律規定遞延休假。
- 結論：若公立學校因經費有限，在勞資協商會議中，大都會商請勞工選擇補休。但要不要補休之決定權仍在勞工，但補休期限（學校可以年度或學年度為一年）由勞資雙方決定

- Q、公立幼兒園契約進用人員（適用勞基法人員）工作4小時要休息30分鐘，但是幼兒園工作沒有辦法那麼準時，雙方協議好時間就可以嗎？
- A：（一）因幼兒教保服務工作具不可中斷性，且符合勞動基準法第35條但書規定，得不受限繼續工作4小時至少應休息30分鐘之規範，雇主可在工作時間內，顧及教保員健康福祉前提下，另行調配合理休息時間。工作完成後，已屆或已逾下班時間者，因已無提供勞務之必要，無庸另予休息時間（**桃園市政府勞動局109年5月14日桃勞條字第1090036392 號函**）（二）休息時間是指工作者可以放下工作實際休息、甚至是離開教室外出的時間。

報告結束，敬請指教！