

育嬰留職停薪實施辦法第二條、第九條修正總說明

育嬰留職停薪實施辦法（以下簡稱本辦法）自九十一年三月六日訂定發布施行，期間歷經多次修正，最近一次修正發布日期為一百十三年一月四日。為建構安心懷孕友善生養之環境，達到雙就業、雙照顧，以及照顧不離職，使受僱者得以兼顧工作與家庭平衡，爰修正本辦法第二條、第九條，其修正要點如下：

一、育嬰留職停薪期間，新增受僱者得以日為單位，申請育嬰留職停薪，但合併計算不得超過三十日，並應於五日前向雇主提出申請；另針對臨時性需求，例如：因子女生病（腸病毒、流行性感冒等）、停托、停課，受僱者須親自照顧時，得於一日前向雇主提出申請；如因突發情形不及於一日前向雇主提出申請者，得委託他人代辦申請手續。受僱者向雇主提出方式，應事先約定以書面、電子郵件、通訊軟體或其他科技設備傳送方式為之。

（修正條文第二條）

二、定明本辦法修正條文之施行日期。（修正條文第九條）

育嬰留職停薪實施辦法第二條、第九條修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第二條 受僱者申請育嬰留職停薪，應向雇主提出。 前項提出方式，受僱者及雇主應事先約定以書面、電子郵件、通訊軟體或其他科技設備傳送方式為之，並應記載下列事項： 一、姓名、職務。 二、留職停薪期間之起訖日。 三、子女之出生年、月、日。 四、留職停薪期間之住居所、聯絡電話。 五、是否繼續參加社會保險。 育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。但受僱者有少於六個月之需求者，每次申請育嬰留職停薪之期間及次數如下： 一、<u>三十日以上未達六個月</u>：以二次為限。 二、<u>未滿三十日</u>：每次申請，得以日為單位。但合併以三十日為限。 受僱者向雇主申請育嬰留職停薪之程序如下： 一、<u>育嬰留職停薪期間三十日以上</u>：於十日前提出。 二、<u>育嬰留職停薪期間未滿三十日</u>：於五日前提出。但因子女生病、停托、停課，受僱者須親自照顧時，得於一日前提出。	第二條 受僱者申請育嬰留職停薪，應於<u>十日前以書面</u>向雇主提出。 前項書面應記載下列事項： 一、姓名、職務。 二、留職停薪期間之起訖日。 三、子女之出生年、月、日。 四、留職停薪期間之住居所、聯絡電話。 五、是否繼續參加社會保險。 前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。但受僱者有少於六個月之需求者，得以不低於三十日之期間，向雇主提出申請，並以二次為限。	一、受僱者申請育嬰留職停薪，應事前提出之規定，移列至第四項定明，又提出申請之方式，移列至第二項定明，爰第一項配合刪除日數及提出方式之規定。 二、修正第二項，育嬰留職停薪之提出方式，不以書面為限，因應育嬰留職停薪彈性化，並為使受僱者及雇主作業流程簡便及順應科技發展，除以書面提出申請外，另增訂電子郵件、通訊軟體(例如 LINE)或其他科技設備傳送方式。受僱者及雇主應事先約定事業單位內部提出之方式，供雙方遵循，避免爭議，其約定之方式，不以一種為限。 三、修正第三項，受僱者有少於六個月育嬰留職停薪期間之需求，依照申請育嬰留職停薪期間之長短，增列款次定明申請次數之規定，第一款為育嬰留職停薪期間三十日以上未達六個月者，應每次至少申請三十日，並以二次為限，第二款為育嬰留職停薪期間未滿三十日者，每次申請，得以日為單位，合併以三十日為限。 四、增訂第四項，有關受僱者向雇主申請育嬰留職停薪之程序，分

<u>前項第二款但書規定，受僱者因突發情形不及於一日前提出者，得委託他人代辦申請手續。</u>		列款次定明，第一款申請期間為三十日以上，應於十日前向雇主提出申請。第二款為以日為單位之申請期間，應於五日前向雇主提出申請，針對臨時性需求，如因子女生病（包括腸病毒、流行性感冒）、停托、停課，受僱者有親自照顧必要時，得於一日前提出臨時申請。 五、增訂第五項，針對受僱者子女生病、停托、停課，係屬無法預期情形，當容許因突發情形不及於一日前向雇主提出申請者，得委託他人代辦申請手續。受僱者依規定申請育嬰留職停薪，依性別平等工作法施行細則第十三條規定，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。
第九條 本辦法自發布日施行。 本辦法中華民國一百十年六月四日修正發布之條文，自一百十年七月一日施行；一百十一年一月十八日修正發布之條文，自一百十一年一月十八日施行；<u>一百十四年十一月二十一日修正發布之條文，自一百十五年一月一日施行。</u>	第九條 本辦法自發布日施行。 本辦法中華民國一百十年六月四日修正發布之條文，自一百十年七月一日施行；一百十一年一月十八日修正發布之條文，自一百十一年一月十八日施行。	一、配合其他家庭照顧措施等修正及執行期程，第二項定明本次修正條文之施行日期。 二、第一項未修正。