

## 公務人員留職停薪辦法部分條文修正草案條文對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
<p>第二條 本辦法所稱留職停薪，係指公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經<u>權責機關核准離開原職務而准予保留職缺及停止支薪，並於規定期間屆滿或留職停薪原因消失後復職及復薪。</u></p> <p><u>前項復職，指回復原職務或與原職務職等相當之其他職務。但因第五條第一項第一款及第二款所定情事留職停薪人員，除因服務機關業務調整而精簡、整併、改制(隸)、裁撤、移撥其他機關或經當事人同意者外，應回復原職務。</u></p>	<p>第二條 本辦法所稱留職停薪，係指公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經服務機關核准離開原職務而准予保留職缺及停止支薪，並於規定期間屆滿或留職停薪原因消失後，<u>回復原職務或與原職務職等相當之其他職務及復薪。</u></p>	<p>一、本條係依現行條文第一項修正，並增訂第二項。</p> <p>二、第一項修正理由，茲以公務人員申請留職停薪，原則上係經服務機關核准；惟人事、主計、政風等人員或部分機關依任免權責，其核定留職停薪之權責有非屬於服務機關者。又第四條所定之留職停薪情事中，部分須經相關權責機關核准（例如：各機關學校選送或自行申請進修者，其申請延長期間須由各主管機關核准；配合政府政策借調公民營事業機構或財團法人服務者，須由主管各該借調事由要件之權責機關核定），始得辦理留職停薪。是為符合留職停薪實際辦理情形，爰將留職停薪之核准機關由服務機關修正為權責機關，並將現行條文後段回復職務之範圍移列第二項規定。</p> <p>三、第二項增訂理由：</p> <p>(一)查性別工作平等法（以下簡稱性平法）第三條第九款規定，復職係指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。同法第二十一條第一項及第二項規定略以，受僱者為育嬰留職停薪及復職請求時，雇主不得拒絕，並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。</p> <p>(二)又依勞動部一百零七年</p>

		<p>八月二十九日勞動條四 字第一〇七〇一三一〇 五四號、同年十一月二 日勞動條四字第一〇七 〇一三一四一二號函及 銓敘部一百零八年一月 四日部銓四字第一〇八 四六八八四四五號函略 以，為符性平法保障受 僱者申請育嬰留職停薪 之意旨，各機關非基於 當事人意願，不得以其 申請育嬰留職停薪為 由，於其留職停薪生效 前調整職務；至機關如 因業務需要，且在未影 響當事人相關權益之 前提下，於其留職停薪 期間調整職務者，則於 辦理渠等回職復薪時， 其官等、職等、職系、 職務及俸給等，均不得 變更，且應予以回復其 育嬰留職停薪前之原有 工作。至公務人員因育 嬰事由申請留職停薪， 且自願調整職務者，機 關須探究當事人之真 意，並據個案事實辦理 其復職。</p> <p>(三)爰此，有關公務人員因 養育子女或收養兒童先 行共同生活申請育嬰留 職停薪，無論其於留職 停薪期間是否經機關調 整職務，其於復職時均 應回復原職務，若回復 與原職務職等相當之其 他職務，恐有違前開性 平法規定之疑慮；惟倘 服務機關係因業務調整 而精簡、整併、改制 (隸)、裁撤或移撥其他 機關之特殊情形，致使</p>
--	--	---

		<p>留職停薪人員無法回復原職務，參照性平法第十七條第一項各款所列復職之例外規定，予以回復與原職務職等相當之其他職務。另如經留職停薪當事人同意調任其他職務，自不受前開性平法應回復原職務之限制。</p> <p>四、相關條文：</p> <p>性平法 第三條第九款 復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。</p> <p>第十七條第一項 前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、歇業、虧損或業務緊縮者。</li> <li>二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。</li> <li>三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。</li> <li>四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。</li> </ol> <p>第二十一條第一項 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。</p> <p>第二十一條第二項 受僱者為前項之請求時，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。</p>
<p>第三條 本辦法以公務人員任用法施行細則第二條所稱之公務人員為適用對象。<u>但機</u></p>	<p>第三條 本辦法以公務人員任用法施行細則第二條所稱之公務人員為適用對象。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>一、本條增列但書規定。</li> <li>二、考量機要人員之設置，係為因應機關首長用人需</li> </ol>

<p><u>要人員申請留職停薪之情事，以其他法律有規定者為限。</u></p>		<p>要，使其得以進用毋須具備公務人員任用法(以下簡稱任用法)第九條所定任用資格之親信人員，襄助其處理屬機要性質之行政事務。是機要人員之職務特性與非機要職務之職責屬性本有不同，且機要人員身分不受保障，機關長官得隨時將其免職，與一般公務人員並不相同。茲經衡量機要人員之職務屬性，宜予適度限制機要人員適用本辦法之規定。又查應徵服兵役及育嬰等情事，係於其他法律(如兵役法或性平法)中訂有得辦理留職停薪之規定，爰據以增訂但書規定。</p> <p>三、另以機要人員毋須具備公務人員任用資格，與機關首長同進退，機關首長亦得隨時將其免職，爰機要人員如依相關法律規定辦理留職停薪，其留職停薪期間，倘機關首長離職或將其免職，則該名機要人員即應離職。此外，機要職務之屬性特殊，其進用依任用法第十一條規定辦理，故機要職務無論出缺與否，均應無職務代理之疑義；又機要職務非屬各機關職務代理應行注意事項規定須報經分發機關同意之職務，爰機要人員請假期間，不宜約聘或約僱人員辦理其所遺業務。是以，機要人員如依其他法律規定辦理留職停薪，其留職停薪期間所遺業務，亦應依上開原則，不宜約聘或約僱人員辦理，併予敘明。</p>
---	--	--

<p>第四條 公務人員有下列情事之一者，應予留職停薪：</p> <p>一、依法應徵服兵役。</p> <p>二、選送國內外進修，期滿後經奉准延長。</p> <p>三、經核准自行申請國內外全時進修，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關。</p> <p>四、配合國策奉派國外協助友邦工作。</p> <p>五、經核准配合公務借調至其他公務機關任職，且占該機關<u>常務職務之職缺</u>並支薪。</p> <p>六、經核准配合國家重點科技、推展重要政策或重大建設借調至<u>公民營事業機構、行政法人、政府捐助經費達設立登記之財產總額百分之五十以上之財團法人服務</u>。</p> <p>七、受拘役或罰金之確定判決而易服勞役。</p> <p>八、請病假已滿公務人員請假規則第三條第一項第二款延長之期限或請公假已滿同規則第四條第五款規定之期限，仍不能銷假。</p> <p><u>前項第四款人員，以經行政院或行政院授權所屬主管機關認定屬配合國策，且經政府機關派遣出國者為限。</u></p> <p><u>第一項第五款人員，應具借調占缺職務之任用資格或依規定得予權理之資格，並由該職務之任免權責機關認定之。</u></p> <p><u>第一項第六款人員，以經主管各該借調事由要件之中央二級以上機關、直轄市政府或縣（市）政府依權責</u></p>	<p>第四條 公務人員具有下列情事之一者，應予留職停薪：</p> <p>一、依法應徵服兵役。</p> <p>二、選送國內外進修，期滿後經奉准延長。</p> <p>三、經核准自行申請國內外全時進修，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關。</p> <p>四、配合國策奉派國外協助友邦工作。</p> <p>五、經核准配合公務借調至其他公務機關任職，且占該機關職缺並支薪。</p> <p>六、經核准配合國家重點科技、推展重要政策或重大建設借調至<u>公民營事業機構、政府捐助經費達設立登記之財產總額百分之五十以上之財團法人服務</u>。</p> <p>七、受拘役或罰金之確定判決而易服勞役。</p> <p>八、請病假已滿公務人員請假規則第三條第一項第二款延長之期限或請公假已滿同規則第四條第五款規定之期限，仍不能銷假。</p>	<p>一、本條係依現行條文修正第一項，並增訂第二項至第四項。</p> <p>二、第一項修正理由：</p> <p>（一）序文依立法體例將「具」字刪除。</p> <p>（二）第五款修正理由，以政務人員與常務人員之人事管理制度係採分流管理方式，且歷來公務人員辦理借調公務機關留職停薪者，均係占借調機關之常務人員職缺，尚不包含政務職。再依銓敘部一百零七年十月十九日部銓四字第第一〇七四六五六四三四號函略以，政務人員職司政策決定，且隨著政黨更迭、政策成敗而決定留任或去職；與執行既定政策之永業性常務人員身分屬性不同，且其進用之資格、條件及方式等各不相同，二者之權利與義務亦有別。又考量公務人員轉任政務人員者，多係原任高階簡任公務人員，如其轉任政務人員，得以留職停薪方式辦理，勢將影響原任機關業務之運作，亦將阻礙其他現職公務人員之陞遷機會。再者，政務人員本無考核制度，如得以其推動政務之績效，作為公務人員工作表現而於本職機關辦理年終考績，實與分流管理之制度設計及論理邏輯不合，且政務人員係負政治責任，如何考評其政績亦有困難。綜前，公務人員轉</p>
--	--	--

核定辦理借調者為限。

任政務職時，仍須辦理卸職，尚無法依本辦法之規定辦理借調公務機關留職停薪。茲為期明確並杜爭議，爰第五款酌增文字。

(三)第六款修正理由，查政府機關與行政法人及公民營機構科技人才相互支援實施要點（以下簡稱科技人才支援要點）第四點規定略以，政府機關與行政法人及公民營機構間具公務人員身分科技人才之借調，依行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點（以下簡稱借調及兼職要點）或本辦法之規定辦理。又現行本辦法所定借調留職停薪範圍，並未含括公務人員借調至行政法人服務之情形，是具公務人員身分之科技人才借調至行政法人僅能依借調及兼職要點之規定辦理，而借調至公民營機構者，則依本辦法規定辦理留職停薪。茲考量公務人員既得以留職停薪方式借調公民營事業機構，則如有政策需要須借調行政法人者，亦應許其辦理留職停薪。復參酌科技人才支援要點，對政府機關與行政法人及公民營機構間之科技人才交流亦有所規範，惟其借調至行政法人，目前僅能依借調及兼職要點之規定辦理，為應實際需要，爰將行政法人納入本款規範。

		<p>三、依第一項第四款規定留職停薪者，須符合「配合國策」及經「政府機關派遣」之要件，以國策之認定向由行政院或行政院授權所屬主管機關認定之，且其須由政府機關派遣出國，尚不包含自行參與各項民間團體舉辦之國際性活動，為期明確，爰增訂第二項規定。</p> <p>四、依第一項第五款規定留職停薪者，其本職既經任免權責機關核准保留職缺，並依規定辦理本職考績，則其借調職務毋須派代送審；惟借調之任免權責機關仍須審認借調人員具有借調占缺職務之任用資格或得予權理之資格，爰增訂第三項規定予以明確規範。</p> <p>五、依第一項第六款規定留職停薪者，其借調是否符合「配合國家重點科技、推展重要政策或重大建設」之要件，以各主管機關之事務管轄權不同，實務向係由各該借調事由要件之權責主管機關基於專業判斷核定，如有恣意濫用或顯然違法之情事時，銓敘部再本於權責予以適當處置。至上開核定機關之層級，現行法規尚無明文規定，為期適用明確，爰增訂第四項規定。</p> <p>六、相關條文：  科技人才支援要點  第四點第二款第一目  政府機關與行政法人及公民營機構間具公務人員身分之科技人才借調，依借調及兼職要點或公務人</p>
--	--	--

		<p>員留職停薪辦法之規定辦理，並以非主管人員為原則；其有必要借調主管人員，且借調（含續借）期間超過六個月者，得先調任非主管後再行外借。</p>
<p>第五條 公務人員有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第一款及第二款各機關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務運作及個案實際情況依權責辦理：</p> <p>一、<u>養育六足歲以下子女。</u></p> <p>二、依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。</p> <p>三、本人或配偶之直系血親尊親屬年滿六十五歲以上須侍奉。</p> <p>四、<u>下列親屬重大傷病須照護：</u></p> <p>（一）<u>直系血親尊親屬、三親等內旁系血親尊親屬、配偶、子女或兄弟姊妹。</u></p> <p>（二）<u>配偶之直系血親尊親屬。</u></p> <p>五、<u>配偶經服務之公私部門派赴國外執行政府工作、因公務需要經選送或獲取政府公費補助出國進修研究，其期間在一年以上須隨同前往。</u></p> <p>六、<u>受刑事確定判決並獲准許易服社會勞動。</u></p> <p>七、<u>其他經考試院會同行政院認定之情事。</u></p> <p><u>前項第四款所定重大傷病，應由各機關依申請留職停薪人員提出中央衛生主管機關評鑑合格醫院或國外醫</u></p>	<p>第五條 公務人員<u>具</u>有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第一款及第二款各機關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務狀況依權責辦理：</p> <p>一、<u>養育三足歲以下子女，並以本人或配偶之一方申請為限。</u></p> <p>二、依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。</p> <p>三、本人或配偶之直系血親尊親屬年滿六十五歲以上或重大傷病須侍奉。</p> <p>四、<u>配偶或子女重大傷病須照護。</u></p> <p>五、<u>配偶於各機關、公立學校、公營事業機構或軍事單位服務，因公務需要派赴國外工作或進修，其期間在一年以上須隨同前往。</u></p> <p>六、<u>其他經考試院會同行政院認定之情事。</u></p> <p><u>公務人員之配偶未就業者，不適用前項第一款及第二款之規定。但有正當理由，並經機關核准者，不在此限。</u></p> <p><u>第一項第三款、第四款所定重大傷病，應由各機關依申請留職停薪人員提出中央衛生主管機關評鑑合格醫院開具之證明文件，參酌全</u></p>	<p>一、本條依現行條文修正第一項及刪除第二項規定，原第三項酌作修正並遞移為第二項。</p> <p>二、第一項修正理由：</p> <p>（一）序文依立法體例將「具」字刪除，且就實務上公務人員依本條規定提出留職停薪申請時，機關除考量業務運作外，亦併同審酌當事人實際情況，依權責予以准駁，爰酌予修正文字。</p> <p>（二）第一款修正理由，為應養育子女之實際需要，且避免留職停薪期間過長影響機關業務運作，又考量公務人員現行得申請育嬰留職停薪之期間較優於私部門受僱者適用之法令規定，爰在不變更現行公務人員得申請育嬰留職停薪之年限（即現行公務人員得申請育嬰留職停薪最長至子女滿三足歲之三年期間），酌予放寬子女年齡至六足歲以下；至期間之分配，於第六條第五款明定之。又為提供完善且具有彈性之留職停薪制度，並鼓勵男性共同分擔養育年幼子女之責任，爰就夫妻倘考量整體經濟狀況、家務分工，並有共同照顧年幼子女之需要，宜提</p>



<p>療機構開具之證明文件，參酌全民健康保險法所定重大傷病之範圍覈實認定。</p>	<p>民健康保險法所定重大傷病之範圍覈實認定。</p>	<p>供渠等申請留職停薪之管道，爰刪除公務人員申請育嬰留職停薪僅得以本人或配偶之一方申請為限之規定。</p> <p>(三)第三款及第四款修正理由，為因應我國人口結構日趨高齡化及現今家庭結構之改變，且少子女化後，家族成員間相互支援照護之需求亦將增加，爰放寬公務人員如本人三親等內旁系血親尊親屬或兄弟姊妹重大傷病須其照護者，得申請留職停薪，並由機關審酌業務運作及個案實際情況，依權責予以准駁。又為統一規範公務人員照護親屬重大傷病之情事，爰將第三款本人或配偶直系血親尊親屬重大傷病部分移列第四款，並於該款分目訂定照護之對象。</p> <p>(四)第五款修正理由，鑑於現行政府推動及執行政策之組織型態，已非侷限於傳統之公務部門，尚有以行政法人、財團法人、甚至民營機構等多種運作方式存在。因此，為利政府政策之推展與執行及符合實務現況，對於公務人員之配偶如非服務於公務部門，惟其服務機構係輔助公務部門辦理國家任務或政策，並經派赴國外執行政府工作達一年以上者，依銓敘部一百零七年二月五日部銓四字第一〇七四三〇七一三九一號函同意渠等得</p>
---	-----------------------------	---

		<p>辦理依親留職停薪。爰據以修正本款規定。又公務人員之配偶赴國外進修部分，現行係規範配偶須於各機關、公立學校、公營事業機構或軍事單位服務，因公務需要派赴國外進修，換言之，配偶須因公務需要且經公務部門選送出國進修，自行出國進修尚非規範範圍，爰酌作文字修正。另考量現行社會推動專業進修風氣盛行，以及鼓勵優秀人才赴國外從事研究以提升國際研究能力與經驗，倘優秀人才通過公費留學考試或取得政府相關計畫補助出國進修或研究，囿於家庭因素而影響其出國之意願，對為國家育才及留才不無影響，且依親留職停薪之訂定目的亦係促進家庭價值之實踐，爰放寬公務人員之配偶無論是否於公務部門服務，倘其係受政府公費補助出國進修或研究者，同意公務人員亦得依規定申請依親留職停薪。</p> <p>(五)第六款增訂理由，查九十八年九月一日修正施行之中華民國刑法(以下簡稱刑法)新增易服社會勞動制度之立法理由略以，考量易服社會勞動制度旨在替代短期自由刑之執行，避免短期自由刑之流弊，又刑法雖定有易服勞役制度，惟須入監執行，屬於機構內處遇方式，爰</p>
--	--	---

		<p>提供社會勞動來替代罰金所易服之勞役，將社會勞動作為罰金易服勞役後之再易刑處分，使無法繳納罰金者，得以提供社會勞動方式，免於入監執行罰金所易服之勞役。茲考量易服社會勞動，並未如受拘役或易服勞役者係受有短期剝奪人身自由而無法到公之情形，且公務人員仍得依公務人員請假規則規定請休假或事假履行社會勞動，超過規定日數之事假，則應以扣薪事假辦理；惟審酌當事人如因易服社會勞動時數之多寡及履行期間等因素，機關得視個案情形依權責核准留職停薪，爰新增本款規定，以資適用。</p> <p>(六)配合增訂第六款，原第六款遞移為第七款。</p> <p>三、另配合第一項第一款刪除公務人員申請育嬰留職停薪僅得以本人或配偶之一方申請為限之規定，爰將現行條文第二項規定予以刪除。</p> <p>四、現行條文第三項除配合原第二項刪除，予以遞移為第二項外，以該項有關重大傷病之認定，係須提出中央衛生主管機關評鑑合格醫院開具之證明文件，並未包括國外就醫診斷證明；惟依銓敘部一百零七年四月十九日部銓四字第一〇七四三六四〇八六號電子郵件略以，公務人員如因侍奉或照護於國外就醫親屬之需要而擬申請留</p>
--	--	--

		<p>職停薪者，須同時檢附其親屬於國外就醫之醫院證明文件，以及該醫院病床數或足資佐證其規模之相關資料及其中文譯本（按：就醫等證明文件須經我駐外機構驗證，中文譯本則須經公證人公證）。是基於落實照護公務人員之意旨，爰將國外醫療機構納入規範，並參酌國內之認定標準，依其個案情形覈實認定之。另配合第一項第三款重大傷病之規範移列第四款，酌作文字修正。</p>
<p>第六條 前二條留職停薪期間，除下列各款情形外，均以二年為限，必要時得延長一年：</p> <p>一、依第四條<u>第一項第一款</u>規定依法應徵服兵役留職停薪者，其期間依兵役法第十六條、替代役實施條例第七條及預備軍官預備士官選訓服役實施辦法第十六條之規定辦理。</p> <p>二、依第四條<u>第一項第二款</u>、第三款規定國內外進修留職停薪者，其期間依公務人員訓練進修法第十條至第十二條之規定辦理。</p> <p>三、依第四條<u>第一項第六款</u>規定借調至受託處理大陸事務機構服務留職停薪者，其期間依有關法規之規定辦理。</p> <p>四、依第四條<u>第一項第八款</u>規定延長病假或因公傷病公假期滿留職停薪者，其期間依公務人員請假規則第五條之規定</p>	<p>第六條 前二條留職停薪期間，除下列各款情形外，均以二年為限，必要時得延長一年：</p> <p>一、依第四條第一款規定依法應徵服兵役留職停薪者，其期間依兵役法第十六條、替代役實施條例第七條、預備軍官預備士官選訓服役實施辦法第十六條之規定辦理。</p> <p>二、依第四條第二款、第三款規定國內外進修留職停薪者，其期間依公務人員訓練進修法第十條至第十二條之規定辦理。</p> <p>三、依第四條第六款規定借調至受託處理大陸事務機構服務留職停薪者，其期間依有關法規之規定辦理。</p> <p>四、依第四條第八款規定延長病假或因公傷病公假期滿留職停薪者，其期間依公務人員請假規則第五條之規定辦理。</p>	<p>一、本條修正現行條文第一款至第五款，並增訂第六款。</p> <p>二、第一款至第四款係配合第四條項次變更，並依體例酌作文字修正。</p> <p>三、第五款係配合第五條第一項第一款修正留職停薪期間。又查性平法有關育嬰留職停薪規定之立法意旨，係審酌我國托兒制度未臻完善，且保姆素質不一，父母仍有親自養育幼兒之需求，為保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與照顧家庭，爰加以規定。是以，育嬰留職停薪仍以照顧三足歲以下子女為主要需求，並考量三至六歲之學齡前兒童已邁入需逐漸適應團體生活階段，且幼兒園亦得提供相當之學前教育及照顧，父母申請育嬰留職停薪之需求相對減少，爰於放寬受養育子女之年齡下，亦適度限制養育三至六足歲子女得申請留職停</p>

<p>辦理。</p> <p>五、依第五條第一項第一款、第二款規定留職停薪者，其期間最長以<u>三年為限，且因養育超過三足歲子女、收養兒童之留職停薪期間不得逾一年。</u></p> <p>六、依第四條第一項第七款及第五條第一項第六款規定留職停薪者，其期間依所受之<u>拘役宣告期間、易服勞役或易服社會勞動之執行期間辦理。</u></p>	<p>五、依第五條第一項第一款、第二款規定<u>育嬰留職停薪者</u>，其期間最長至子女、收養兒童滿三足歲止。</p>	<p>薪之期間。另以養育子女或收養兒童先行共同生活留職停薪者，因子女、收養兒童年齡調整至六足歲以下，爰養育超過三足歲之子女、收養兒童留職停薪者稱之為育兒留職停薪較適切，附予敘明。</p> <p>四、另就第五款規範情形，舉例說明如下：</p> <p>(一)案例一：某甲為養育三足歲以下子女，申請育嬰留職停薪三年，以上開期間已達育嬰(兒)留職停薪之最長三年年限，爰某甲於該名子女超過三足歲後，不得再申請育兒留職停薪。</p> <p>(二)案例二：某乙為養育三足歲以下子女，申請育嬰留職停薪二年六個月，以育嬰(兒)留職停薪年限最長為三年，扣除上開已申請之留職停薪期間後，尚餘六個月，爰某乙於該名子女超過三足歲至六足歲期間，最多得再申請六個月育兒留職停薪。</p> <p>(三)案例三：某丙為養育三足歲以下子女，申請育嬰留職停薪一年，如以最長得育嬰(兒)留職停薪年限三年，扣除上開已申請之留職停薪期間後，尚餘二年；惟依規定子女超過三足歲者，其留職停薪期間不得逾一年，爰某丙於該名子女超過三足歲至六足歲期間，最多僅得再申請一年育兒留職停薪。</p> <p>五、第六款增訂理由，依第四條第一項第七款及第五條</p>
---	---	---

		<p>第一項第六款規定留職停薪者，其期間乃依各該事由執行期間辦理，爰增列本款規定，以資明確。</p>
<p>第九條 主管人員經核准留職停薪六個月以上者，得視業務需要調任為非主管職務。<u>但依第五條第一項第一款及第二款規定辦理留職停薪，並經機關於其留職停薪期間予以調任非主管職務者，辦理復職時，除因服務機關業務調整而精簡、整併、改制(隸)、裁撤、移撥其他機關或經當事人同意者外，應予回復原主管職務。</u></p> <p>留職停薪人員留職停薪期間所遺業務，由現職人員代理或兼辦。薦任以下非主管人員之留職停薪期間所遺業務，得以所代理職務為薦任或委任官等，分別依約聘僱相關法令規定約聘或約僱人員辦理。但委任跨列薦任官等之職務，得約聘或約僱人員辦理。</p>	<p>第九條 主管人員經核准留職停薪六個月以上者，得視業務需要調任為非主管職務。</p> <p>留職停薪人員留職停薪期間所遺業務，由現職人員代理或兼辦。薦任以下非主管人員之留職停薪期間所遺業務，得以所代理職務為薦任或委任官等，分別依約聘僱相關法令規定約聘或約僱人員辦理。但委任跨列薦任官等之職務，得約聘或約僱人員辦理。</p>	<p>一、本條增列第一項但書規定。</p> <p>二、配合性平法及第二條第二項但書有關育嬰留職停薪人員復職及保障其任職權益之規定，爰就因養育子女或收養兒童先行共同生活留職停薪人員之調整職務事項增訂但書規定。</p>