

# 人事簡訊

第 198 期:民國 112 年 06 月 30 日



## 公告：

- 本校 112 年度暑假期間自 112 年 06 月 26 日（一）至 112 年 09 月 10 日（日）止，教師需到校日及各項重要招生相關日程請參閱本校 112 年度暑假作息時間。
- 112 學年度第 1 學期申請升等教師，請依本校教師及升等辦法規定辦理，各系（中心）請於 112 年 7 月 20 日（週四）前將升等相關資料及表件於先送人事室協助檢閱，以利辦理後續事宜。
- 111 學年度即將結束，**請將所有 111 學年度應於 112 年 7 月底辦理核銷之經費**，如：差旅費、工讀金、獎助學金、工作費、產學案經費、研習報名費、專題製作費、科技部專案、未核銷的預支經費、暑期教師或學生活動或跨學年度的專案補助計畫經費等，敬請全校教職員惠予協助在規定期限內核銷，請各單位協助辦理如下：
  - ★ 本學年度所有經費核銷最後收件截止日期為 **112/8/1(二)**，請各單位配合辦理事項如下：
    - (1) 112/5/31 前相關憑證，請於 112/6/30(五)前辦理請款核銷作業並送達會計室。
    - (2) 其餘經費核銷應於 112/7/20(三)前提報月預算，並於 **112/8/1(二)下班前**將支出憑證黏存單送達會計室(需預留會辦單位簽核時間)，**延遲核銷達四個月以上之憑證及請款案件，會計室得不受理核銷或留於最後辦理憑證審核。**
    - (3) 若為跨 7-8 月之經費請款核銷，**依憑證日期 7 月及 8 月拆開核銷**並比照上述日期送達會計室，**112 學年度即不受理 112/7/31 前憑證。(請各單位惠予配合)**
- 獲核定 112 年度研習補助經費之同仁，若研習完畢，請在規定期限前將研習成果及經費核銷文件送至人事室審核，以利送會計室入帳。逾時因恐無法再辦理核銷；另教師參與研習（討）後辦理經費核銷時，需檢附研習成果報告但無需檢附研習講義，成果報告電子檔請寄至 [ping@mail.hdut.edu.tw](mailto:ping@mail.hdut.edu.tw)。**煩請注意假單校長核准日期需於研習開始日前。**
- 【轉發】有關各校 112 學年度行事曆案。(詳情請參閱人事室行政網頁>最新消息項下)
- 【轉發】為增進要保機關及被保險人對於公教人員保險(以下簡稱公保)業務之瞭解，並加強聯繫與溝通，進而保障被保險人權益，敬請貴要保機關服務網站提供之公保服務資訊連結網址更新為 <https://www.bot.com.tw/tw/policy-business/government-employees-insurance-service>，請查照。(詳情請參閱人事室行政網頁>最新消息項下)
- 【轉發】檢送原住民族委員會「公告 113 年度原住民族歲時祭儀放假日期」1 份，請查照轉知。(詳情請參閱人事室行政網頁>最新消息項下)
- 【轉發】內政部 112 年 06 月 28 日台內戶字第 11202428932 號函：112 年「愛情從心開始」單身聯誼活動，第 5-8 梯次訂於 112 年 7 月 10 日至 7 月 19 日受理報名，請單身男女踴躍參加。(詳情請參閱人事室行政網頁>最新消息項下)
- 【轉發】教育部 112 年 06 月 29 日臺教人(三)字第 1124201920 號函：有關教師法第 24 條第 1 項規定情形。一、查教師法第 24 條規定：「(第 1 項)受解聘、不續聘或停聘之教師，依法提起救濟後，原解聘、不續聘或停聘決定經撤銷或因其他事由失去效力，除得依法另為處理者外，其服務學校應通知其復聘，免經教師評審委員會審議。……(第 3 項)依第 1 項或前條第 2 項、第 3 項或第 5 項規定復聘之教師，服務學校應回復其教師職務。」二、按前開條文係參考公務人員保障法(以下簡稱保障法)第 11 條第 1 項規定：「受停職處分之公務人員，其停職處分經撤銷者，除得依法另為處理者外，其服務機關或其上級機關應予復職，……。」之立法體例訂定。依保障法該條立法說明，明定受停職處分公務人員於經依法提起救濟而經撤銷時處理依據，除如事證不明、適用法令錯誤等經撤銷決定指明應另依法查處者外，在不違反司法院釋字第 368 號解釋意旨下，服務機關或其上級機關即應依保障法對保障事件之決定所設之處理情形回復期限規定，為復職處理。三、基上，受解聘、不續聘或停聘之教師，依法提起救濟【含申復、(再)申訴、訴願、行政訴訟】後，該救濟結果之決定或判決，倘經指明「原處分(原措施)撤銷，由原處分機關於○個月內另為適法之處分(措施)」，此時服務學校依前開教師法第 24 條第 1 項參考保障法第 11 條第 1 項規定之立法意旨，不應復聘教師，並應於指定期間內作成適法之處分(措施)。是以，各學校依教師法第 24 條第 1 項辦理相關事宜時，學校仍應秉權責視個案事實，核實依救濟結果之決定或判決意旨妥處。四、如學校對某師作成解聘且終身或 1 至 4 年不得聘任為教師之處分或措施，嗣經救濟後撤銷原處分或措施，限期命另為處分或措施者，經學校依法另為解聘且終身或 1 至 4 年不得

聘任為教師之處分或措施者，應溯及至前次處分或措施生效時發生效力。因該受處分人或受措施人對重為處分或措施有預見可能性，未損及第三人之權益，故為救濟機關法律精神下合理之理由（最高行政法院 95 年度判字第 1020 號判決、100 年度判字第 854 號判決參照），核屬適法。

★配合暑假假期，人事簡訊 112 年 07 月、08 月暫停。



## 溫馨提醒：

依照本校職員工年資休假實施辦法第三條辦理，年資休假以到職日起一年內使用完畢為原則，惟於該期限內未用盡者，得保留至次一年使用。

- ★提醒各位同仁，若您的年資休假期限將近，請盡早於期限內安排休假，若期限內無法排休者，請於期限截止前兩週向人事室提出『職員工年資休假遞延實施申請』。  
相關表單下載可至：人事室網頁>表格下載>其他>職員工年資休假遞延實施申請單，申請單簽核後請逕擲人事室，以利辦理後續事宜，謝謝您。
- ★若年資休假已遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，請提出申請並由【單位預算】換發工資。
- ★因加班補休無法申請遞延，建請申請者於申請核定後一年內進行補休申請，如未休之日數，請提出加班費請領單之申請並由【單位預算】換發工資。
- ★經校長奉核後免簽到、免簽退職員，如須申請【加班】，建請依職員工出勤管理要點第五條加班規範第三項第三款辦理。



## 佳文分享



### 【企業如何防治性騷擾？教育訓練是根本！】

近期台劇喚起社會大眾對性騷擾的關注，究竟企業該怎麼防範職場性騷擾？Alpha plus 人才加速器共同創辦人邱亮士指出，企業應定期開設必修課程提升員工意識外，對新人、主管更應強化訓練。

到底什麼是「性騷擾」？同事相處的界線在哪裡？說什麼話或什麼動作會有問題？如果你對以上的答案感到模糊，那你就可能成為加害者，或者被害而不自知。

在台劇《人選之人》的推波助瀾下，台灣也掀起 MeToo 風暴，「不要就這樣算了」聽來觸動人心，但真實情況是願意說出口的受害者少之又少。勇敢

揭發的受害者不但要面對訪談、調查、結果等待等煎熬，過程中還可能因主事者態度消極或程序瑕疵而被吃案，這些對受害者來說根本是關關難過，近期的討論也多集中在如何改善這些流程。

回到問題核心，我們真的認識「性騷擾」嗎？相信對 99% 的上班族而言，除非曾為當事人，否則「性騷擾」就是貼在茶水間與電梯裡的宣導海報，或者只是公布在公司網站上的防治措施與辦法，且從未細讀過，而較正規的公司或許會定期舉辦教育訓練，但法規並未強制全員參加，於是表面上作到 100 分，但員工意識有幾分？相信是一大問號。

從法規來看，台灣的性平三法包括《性別工作平等法》、《性別平等教育法》與《性騷擾防治法》對性騷擾都有明確定義，綜括而言就是用含有性意味、性別歧視或性要求的言語、行為與任何形式（文字、圖片、聲音、影像、物品等），對他人造成不舒服、冒犯與侵害，或形成有疑慮、有威脅、不安全的環境，而職場上若以上述作為雇用分發、考績獎懲、升遷獎酬、福利條件等為交換條件（無論明示或暗示），都已構成性別歧視或性騷擾。另外，以上適用於任何性別、性傾向、性別認同、性別特徵與性別氣質等面向。

舉一些生活化的例子，A 同事喜歡在午餐閒聊中說黃色笑話，且總是引起哄堂大笑；B 同事在 LINE 群組中傳了同事在 IG 的泳裝照，並讚美胸部好大；C 客戶在 KTV 聚會中點了一首《可不可以放進去一下下就好》，且說要把這首歌送給在場的女同事；D 同事開會時對著男同志同事說，「客戶喜歡漂亮女生，下次拜訪時你要不要穿裙子」。以上這些案例，都有性別歧視或性騷擾的嫌疑，就算是正面稱讚、無心玩笑、沒有同事抗議，也不代表這些行為沒有問題，更別說摸頭、摟腰、搭肩等肢體碰觸，只要當事人有不舒服的感受，就可能構成性騷擾。

聽起來處處是雷？沒錯，以性騷擾的定義，就是這麼寬，即使在法律上要成案，還要考慮許多主客觀的環境與因素（非此文討論重點）。標準不易拿捏，但試著將心比心問自己：有人這樣對你的另一半、爸媽或小孩，你覺得沒問題嗎？另一半在場時，你會這樣做嗎？別人對你這樣做，你覺得 OK 嗎？以上如果有任一題你會說「不」，那就不該這樣做。

正因為沒有絕對的界線，每個人的主觀標準也不同，唯一的作法就是所有人的標準都拉高，特別是職場因為有權勢不對等的關係，更要謹言慎行。

所以幾乎所有歐美企業都將反騷擾、反歧視放進「行為準則（Code of Conduct）」，甚至有所謂的「Office Romance Policy」，直接禁止或限制辦公室戀情（特別是上對下的關係），或者必須向主管與人力資源部門申報，都是為了管理潛在的性騷擾與利益衝突問題。

性騷擾與性侵害的樣態非常多元，職場上要避免上述風險，企業就必須持續進行教育訓練以提升員工意識，且應該做到「必修」甚至課後評估，確保所有人都有相當理解，除了定期舉辦外，新人入職或同事轉為管理職時也應進行強化。不只如此，訓練範圍還要涵蓋如何申訴與通報？如何自保與蒐證？如何支持受害者？如何處理性騷擾案件？以及更廣泛的 DEI

（Diversity, Equity & Inclusion）訓練例如無意識偏見、多元性別與平等、文化敏感度等，積極落實多元平等共融的文化，因為這不只是保護員工，其實也是保護企業。

（資料來源：天下學習 <https://www.cheers.com.tw/talent/article.action?id=5101998>）



### 健保須知

自 112 年 1 月 1 日起因基本工資調升至 26,400 元，保險費率維持 5.17%，兼職所得超過基本工資應給付補充保費維持 2.11%。



### 公保須知

轉知教育部函，臺教人(四)字第 1100151578 號函，自民國 111 年 1 月 1 日起調整保險費率，適用年金規定之私校被保險人，自 111 年 1 月 1 日起分別調整為 10.16%，自 112 年 1 月 1 日起保險費率維持 10.16%。



### 勞保須知

自 112 年 1 月 1 日起基本工資調升至 26,400 元，保險費率調整為 11%，就業保險費率維持 1%，職業災害保險費率維持 0.12%。

### 人事異動

離職	餐旅管理系葉芷妤小姐 112 年 06 月 01 日離職生效。
異動	人事室黃翊瑄小姐自 112 年 06 月 01 日轉調教務處教資中心。 總務處張永宗先生自 112 年 06 月 01 日轉調資訊中心。