

102 年度新進行政人員 年度教育訓練講習手冊

中 華 民 國 102 年 7 月 2 日

目 錄

一、程序表	01
二、秘書室	02
【業務宣導	02】
【內部控制教育宣導	08】
【本校整體視覺識別系統(VIS)使用說明	10】
三、學務處	19
四、總務處文書組	28
五、主計室	35
六、圖書資訊館	50
(一)網路應用組	50
(二)讀者服務組	54
七、人事室	59
【校務基金進用工作人員工作規則	59】
【校務基金進用工作人員請假規定	75】
【校務基金進用工作人員年度服務成績考核要點	78】
【本校性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法	80】
【本校實施彈性上班注意事項	82】
【本校職工助理獎懲案件處理原則	85】
【公務人員行政中立法	89】
【性別工作平等法	92】
【保護智慧財產權宣導	98】

國立高雄餐旅大學
102 年度新進行政人員年度教育訓練講習會
程序表

時 間：102 年 7 月 2 日（星期二）下午 1 時

地 點：行政大樓 6 樓行政會議室

主辦單位：人事室

程 序 表		
時間	活動內容	主持人/報告人
13:00-13:10	報 到	
13:10-14:00	校園導覽	秘書室公關組
14:00-14:05	休息(請準時入座)	
14:05-14:10	主辦單位說明座談會宗旨 及程序事項	張主任正林
14:10-14:30	秘書室業務報告 (含內部控制宣導)	沈主秘瑞棋
14:30-14:40	本校整體視覺識別系統(VIS) 使用說明會	梁組長榮達
14:40-14:50	學生事務處業務報告 (含性平教育法宣導)	簡巧宜小姐
14:50-15:00	總務處業務報告 文書組	胡組長素梅
15:00-15:20	主計室業務報告 (含報支各類經費注意事項)	李專員珮琪
15:20-15:40	圖書資訊館 (含資安智財權宣導)	網路應用組許組長修碩 讀者服務組陳組長素美
15:40-16:00	學校簡介影片	影片播放
16:00-16:30	人事室業務報告 (含智財權、性騷擾防治、性別工作平等 宣導、行政中立宣導)	張主任正林
16:30-16:40	結束/簽退	

學務處行政業務流程宣導

壹、 生活輔導組：

- 一、各單位如有安排外賓參觀宿舍，請於三天前向生輔組業務同仁告之(分機 1321)，須先徵詢知會住宿之學生。來不及知會之參訪，只開放參觀公共空間、房間。
- 二、感謝各系所老師對學生服裝儀容要求的協助。敬請各位師長賡續於上課點名時要求學生穿著制服，不合格者於線上點名之服儀欄上勾選，週末室內課仍要檢查服儀，請各系所協助向任課老師宣達，也煩勞各位授課老師向學生宣導與要求。
- 三、學生請假紙本跑單期限(不論假別)皆為 10 天(指送達生輔組時間，含請假當日及例假日)。請假 1-2 日導師簽核，3 日(含)以上由導師及系主任簽核；以上簽核後皆須送至生活輔導組審核。
- 四、請各教職員同仁確依學生實際之表現予以敘獎，避免過於浮濫或重覆議獎。獎懲系統部份，導師、系主任如 10 日內無至系統簽核，會自動跳至下一位簽核者。目前大功及大過仍需送出紙本，請同仁們於申請後將紙本印出送單。獎懲依據可至學生事務處－學務規章－生活輔導組－學生獎懲辦法查詢。

貳、 課外活動組：

- 一、課外活動指導組主要業務為輔導學生各項社團活動，受理各項獎助學金
申請及辦理各類補助與減免，若逢學生詢問相關問題，煩請協助與本組聯繫或逕至多功能輔樓二樓，分機：1311，1312，1313。
- 二、若各位同仁需張貼海報可至本組借用，並請協助宣導校園內有張貼海報之專屬布告欄，請學生勿隨處張貼，以免妨礙觀瞻。

參、 衛生保健組：

- 一、辦理學生團體平安保險及僑生(外籍生)健保之理賠或申請事宜請洽詢健康中心，分機：1341 or 1343。健康中心開放時間：上午 08：10—中午 12：30，下午 13：00—17：00，晚間：18：00—22：00。
- 二、生活服務學習助學金(工讀生)申請規範：
 1. 具本校在學學生身分(不含在職專班)，達學業 75 分以上、操行成績 80 分以上(未受小過以上處分者)、勞作成績 75 分以上，申請弱勢助學者優先遴選。
 2. 助學金時數標準：工讀服務性質不同皆每天時數限定不得超過七小時以上(日間部學生不得超過四小時以上)，每月學習服務時數不得超過四十小時(寒暑假則不在此限)。

肆、 諮商輔導組：

一、重要「學生申訴」相關宣導

※事關校園議題，謹請您務必多加留意※

日前司法院釋字第 684 號解釋擴大學生得提起行政救濟之範圍，舉凡學生在學校的學習、生活與受教權益等皆是學生可以救濟的範圍。亦即凡學生對於學校之懲處、措施或決議，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得依「學生申訴辦法」向學生申訴評議委員會提出申訴，並也可向教育部提請訴願或向法院提請行政訴訟等救濟。

學生權益已成為學生及社會所關注重視的人權議題，**學生可提起申訴的對象包含有全校的學術、行政單位或教師職員工等。**「學生申訴評議委員會」提醒教師秉持公正客觀教學，並以專業判斷進行學生評量（請教師注意比例原則、誠信原則、不當聯想禁止原則，並宜紀錄專業判斷之內容），以建立更平權的友善校園學習環境。本校「學生申訴辦法」已於 100 年 11 月完成修訂，請各位參閱學務處網頁之法規專區詳見學生申訴辦法（詳參附件一）及 sop 流程圖（圖 1）。

故學校所有教職員皆應視學生為公民，為其設身處地思考，重視其權益，無論是在人際互動或是行政處置皆應重視學生之相關權益，讓學生感到權益受重視。

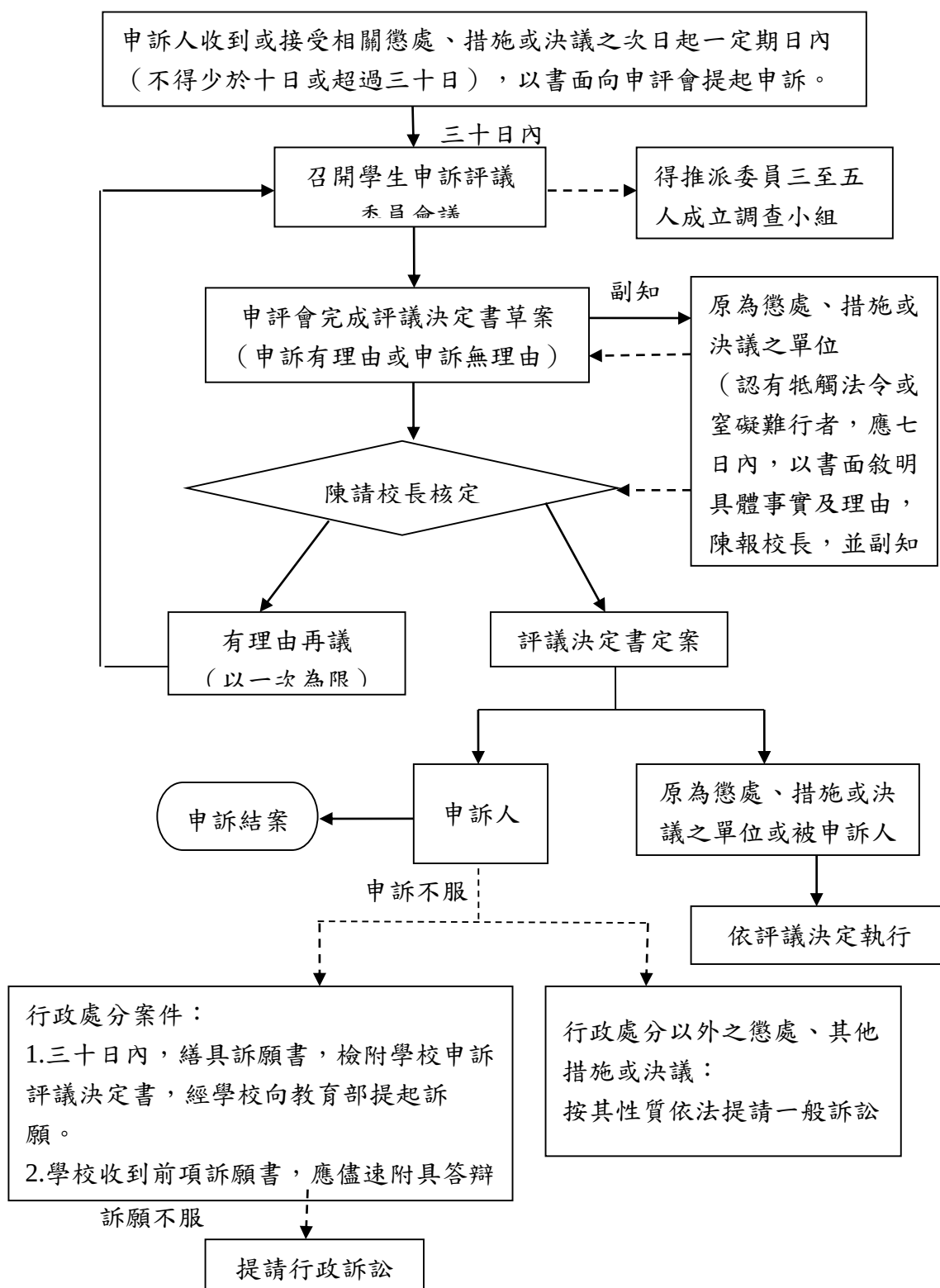
倘若您知悉學生的受教權受到損害，或被學校或教師不公平或不合理的對待（凡學生對於學校之懲處、措施或決議，認為違法或不當，致損害其權利或利益者），僅請提供下列資訊給學生，以維護其應有之權益。

1. 本校學生申訴窗口：學務處諮商輔導組（行政大樓二樓）
2. 學生申訴諮詢電話：07-8060505 轉 1352
3. 學生申訴書下載路徑：學生事務處（<http://student.nkuht.edu.tw>）/表單下載/諮商輔導組

圖一

學生申訴標準作業流程圖

修訂日期：100 年 10 月



備註：實線箭頭符號為必要流程；虛線箭頭符號為非必要流程。

國立高雄餐旅大學學生申訴辦法

號函核准	86 年 1 月 8 日校務會議通過 教育部 86 年 4 月 23 日台(86)訓(一)字第 8604076
號函核准	89 年 5 月 25 日 882 學期年第 1 次臨時校務會議通過 教育部 90 年 7 月 12 日台(90)訓(一)字第 90097901
函備查	95 年 6 月 22 日 942 學期第 2 次校務會議通過 教育部 95 年 7 月 5 日台訓(二)字第 0950097517 號
號函備查	97 年 1 月 17 日 962 學期第 1 次校務會議修訂通過 教育部 99 年 1 月 19 日台訓(一)字第 0990004154
過	100 年 3 月 31 日 992 學期第 1 次臨時校務會議通過 100 年 10 月 13 日 1001 學期第 1 次臨時校務會議通過 教育部 100 年 11 月 22 日台訓(一)字第 1000208434 號函備查

第一條 為保障本校學生學習、生活與受教權益，增進校園和諧，特依大學法第三十三條第四項及本校組織規程第十條規定，訂定本辦法。

第二條 本校為處理學生、學生會及其他相關學生自治組織申訴案件，依本辦法組織「學生申訴評議委員會」(以下簡稱「申評會」)。

一、有關申評會組織之運作，依下列方式辦理：申評會設委員計十五人，由校長遴聘之，組成人員為：

(一) 教師代表八人：其中未兼行政職務之教師不得少於委員總數之二分之一。

(二) 學生代表四人：學生會或其他相關學生自治組織及系科屬班代表各二人。

(三) 專業人士(法律、教育、心理學者)三人。

二、擔任學生獎懲委員會之委員或負責學生獎懲決定、調查人員不得擔任申評會之委員。

三、任一性別委員應占委員總數三分之一以上。

四、申評委員由學務處陳報校長頒發委員聘書，委員係無給職，任期為一學年。

五、申評會成立之最初會議由校長召集之，俟委員聘任後由委員相互推選主席(亦即召集委員)。

六、申評會召開時召集委員擔任主席，主席因故無法出席由委員互選。並應有二分之一(含)以上委員出席始得開會；討論事項及評議書

之決議均須出席委員三分之二（含）以上同意後行之。

七、申評會之業務由諮商輔導組承辦；諮商輔導組組長兼執行秘書，負責申訴案之文書處理；其經費由學務處編列專款支應。

第三條 學生、學生會及其他相關學生自治組織（以下簡稱申訴人）對於學校之懲處、其他措施或決議，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得依學校學生申訴相關規定，向學校提起申訴。

前項所稱學生，指學校對其為懲處、其他措施或決議時，具有學籍者。

第四條 申訴人就同一案件向學校提起申訴，以一次為限。

第五條 申訴人對於學校之懲處、其他措施或決議不服者，應於收到或接受相關懲處、措施或決議之次日起一定期日內，以書面向申評會提起申訴。前項一定期日，不得少於十日或超過三十日。申訴人因天災或其他不應歸責於己之事由，致遲誤前項申訴期間，於其原因消滅後十日內，得以書面敘明理由向申評會申請受理評議。但遲誤申訴期間已逾一年者，不得為之。

第六條 申評會收到申訴書之次日起三十日內，完成評議；必要時，得予延長，並通知申訴人。延長以一次為限，最長不得逾時二個月。但涉及退學、開除學籍或類此處分之申訴案，不得延長。

申訴書應提列具體事實，並檢附相關資料。

申評會認為申訴書不合規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於七日內補正。其補正期間應自評議期間內扣除。

第七條 學校處理申訴案件時，得經申評會決議，成立調查小組調查之。調查小組以三人至五人為原則。

第八條 申訴提起後，於申訴評議書送達前，申訴人得撤回申訴。

第九條 申訴提起後，申訴人就申訴事件或其牽連之事項，提出訴願或訴訟者，應即以書面通知學校，由學校轉知申評會。

申評會依前項通知或依職權知前項情事時，應停止評議，並通知申訴人；於停止原因消滅後，經申訴人書面請求，應繼續評議，並以書面通知申訴人。申訴案件全部或部份之評議決定，以訴願或訴訟之法律關係是否成立為據者，申評會於訴願或訴訟程序終結前，應停止評議，並以書面通知申訴人；於停止原因消滅後，應繼續評議，並以書面通知申訴人。退學、開除學籍或類此處分之申訴案件，不適用前二項規定。

第十條 申訴案件之評議以不公開為原則。

申訴案件之評議得通知申訴人、原單位之代表及關係人到場說明或陳述意見。

第十一條 申評會之評議、表決及委員個別意見，應予保密。

第十二條 就退學、開除學籍或類此處分之申訴案件，於評議決定確定前，學校得依職權或依學生書面之申請，使學生繼續在學校肄業。

學校收到前項學生提出之申請者，應徵詢申評會之意見，並衡酌該生生活、學習狀況，於七日內以書面回覆，並載明學籍相關之權利與義務。

第十三條 依前點規定在校肄業之學生，學校除不得授給畢業證書外，其他修課、成績考核、獎懲得比照在校生處理。

第十四條 評議決定書應包括主文、事實、理由等內容。不受理之申訴案件亦應做成評議書，其內容得不記載事實。

前項評議決定書並應載明本辦法第十七點第一項及第十八條規定。

第十五條 評議決定書應依申評會之組織及隸屬，經校長核定後，送達申訴人及原為懲處、措施或決議之單位。

評議決定書陳校長核定時，應知會原為懲處、措施或決議之單位。原為懲處、措施或決議之單位認有抵觸法令或窒礙難行者，應於七日內以書面敘明具體事實及理由，陳報校長，並副知申評會；校長認為有理由者，得移請申評會再議，並以一次為限。

第十六條 評議決定經核定後，學校應依評議決定執行。

退學、開除學籍或類此處分之申訴案件，經評議確定維持原處分者，並依下列規定辦理：

(一)修業證明書所載修業截止日期，以原處分日期為準。

(二)申訴期間所修習科目學分，得發給學分證明書。

(三)役男「離校學生緩徵原因消滅名冊」，於申訴結果確定後三十日內冊報。

(四)退費標準依現行「專科以上學校向學生收取費用辦法」及「專科以上學校學雜費收取辦法」之規定辦理。

第十七條 申訴人就學校所為之行政處分，經向學校提起申訴而不服其決定，得自申訴評議書送達次日起三十日內，繕具訴願書，檢附學校申訴評議

決定書，經學校向教育部提起訴願。

學校收到前項訴願書，應儘速附具答辯書，並將必要之關係文件，送交教育部。

申訴人就學校所為之行政處分，未經學校申訴程序救濟，逕向教育部提起訴願者，教育部應將該案件移由學校依學生申訴程序處理。

第十八條 申訴人就學校所為行政處分以外之懲處、其他措施或決議，經向學校提起申訴而不服其決定，得按其性質依法提起訴訟，請求救濟。

第十九條 訴願決定或行政訴訟判決撤銷學校原退學、開除學籍或類此處分者，其因特殊事故無法及時復學時，應輔導其復學；對已入營無法復學之役男，學校應保留其學籍，俟其退伍後，輔導優先復學；復學前之離校期間並得補辦休學。

第二十條 學生申訴制度應列入學生手冊廣為宣傳，使學生了解申訴制度之功能。學生因校園性侵害或性騷擾事件提起申訴，其屬性別平等教育法第二十八條第二項申請調查之性質者，依性別平等教育法相關規定處理。

第二十一條 本辦法經校務會議通過，報請教育部核定後實施，修正時亦同。

二、性別平等教育委員會介紹

「性別平等」這四個字不斷地出現在我們的生活當中，也是我們想努力達到的一個理想境界，但你知道，學校設有「性別平等教育委員會」嗎？

性平會的宗旨在於促進校園的性別平等、消除性別歧視，維護全校學生之尊嚴，厚植並建立性別平等的友善校園。希望能夠建立民主、平等、正義及友善之教育環境，培養具性別平等意識與實踐能力之教職員工生。

性平會的工作除了建立性別平等的校園環境及處理性別有關之案件，在學期間也會辦理相關的活動，讓全校教職員工對於性別平等有更多的認識。

*性平會聯絡資訊

性別平等教育委員會網址：<http://gender.nkuht.edu.tw>

性霸凌/性騷擾/性侵害申訴窗口為：本校行政大樓二樓 軍訓室校安中心

申訴專用的電子信箱：gender@live.nkuht.edu.tw

申訴專線電話：07-8034727

諮詢專線：07-8060505-1301（性別平等教育委員會）

*何謂「校園性侵害或性騷擾事件」？學校是否有輔導、防治、處理的機制？

Ans：

1. 「校園性侵害或性騷擾事件」指同一學校或不同學校間所發生的性侵害或性騷擾事件，其一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生（在學或接受進修推廣教育者均屬之）。也就是說雙方都是學校裡面的人，一定要一方是學生，如果是不同學校的人亦可歸於校園性侵害性騷擾事件的範疇。
2. 本校訂有「性別平等教育及工作實施辦法」以及「性侵害或性騷擾防治規定」，內容包括：校園安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害或性騷擾之處理機制、程序及救濟方法等。由本校「性別平等教育委員會」規劃統籌，建構對於校園性侵害或性騷擾事件的輔導、防治、處理的機制。
3. 目前對於「校園性侵害或性騷擾事件」受理窗口為校安中心，並移送本校性別平等教育委員會決定是否受理後，再由「性別平等教育委員會」組成調查小組進行調查工作。

*若學生告訴我，他受到性騷擾或性侵害怎麼辦？

Ans：

陪伴與傾聽其經驗，不懷疑其所說之真偽，或責怪當事人，當事件他方非學校教職員工生者，則可報警，若學生是在工作場合遇到此事，他方不是學生，則適用

性別工作平等法，可向其雇主提出申訴。倘若他方亦為學生或是本校之教職員工生，請至性平網頁下載「性侵害或騷擾調查申請書」具明相關資訊，向軍訓室校安中心通報，則進入本校之性別平等事件調查處理流程，你的責任不是查明事件是否屬實，而是協助通報，調查的責任交由性平會即可，舉凡事件當事人、檢舉人、申請調查人，均受到保密保護，請您放心。

***國立高雄餐旅大學性別平等教育及工作實施辦法之重要法條**

本校「性別平等教育及工作實施辦法」業經 100 年 12 月 22 日校務會議通過，修訂後現行條文已上傳至本校「性別平等教育委員會」網站\相關法規 (<http://gender.nkuht.edu.tw/rules/recruit.php?class=102>)，謹將本次修法之部分重要內容，臚列如下：

第二十二條 第四項

本委員會或調查小組依本辦法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。

第二十八條

行為人違反本辦法第二十二條第四項規定而無正當理由者，由本校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得連續處罰至其配合或提供相關資料為止。

本校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

- 一、違反第十三條第一項規定，未於二十四小時內，向本校校安中心及高雄市政府社會局(高雄市家庭暴力及性侵害防治中心)通報。
- 二、違反第十三條第二項規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。

第二十八條之 1

本校校長、教師、職員或工友違反第十三條第一項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據者，應依法予以解聘或免職。

本校對違反前項規定之人員，應依法告發。

本辦法其他重要法條

第十三條

本校校長、教師、職員或工友知悉本校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依本校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定通報外，並應向本校校安中心及高雄市政府社會局(高雄市家庭暴力及性侵害防治中心)通報，至遲不得超過二十四小時。本校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。

本校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由本委員會調查處理。本委員會應主動調查危害校園公共安全之性侵害、性騷擾或性霸凌事件，若確有其事應立即公告防範，並督促相關單位積極查詢。

第十二條

本辦法所稱之性侵害，係指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

本辦法所稱之性騷擾，係指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

- 一、以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、工作之機會或表現者。
- 二、以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。

性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。

本校性侵害、性騷擾或性霸凌事件，係指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為本校教職員工生者。

第一章 總則

第 1 條 為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。

第 2 條 (適用對象)
雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。
本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條及第三十八條之規定，不在此限。
公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

第 3 條 (用辭定義)
本法用辭定義如下：
一、受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
二、求職者：謂向雇主應徵工作之人。
三、雇主：謂僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。
四、薪資：謂受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。

第 4 條 (主管機關)
本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第 5 條 為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。
前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。
前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。
地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。

第 6 條 直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。

中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

第 6-1 條 主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

第 二 章 性別歧視之禁止

第 7 條 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第 8 條 雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 9 條 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 10 條 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第 11 條 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

第 三 章 性騷擾之防治

第 12 條 （性騷擾之定義）

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意

味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

第 13 條 （性騷擾防治措施、申訴及懲戒）

雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

第 四 章 促進工作平等措施

第 14 條 （生理假）

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。

生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。

第 15 條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。

陪產假期間工資照給。

第 16 條 受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 17 條 （育嬰留職停薪期滿之申請復職）

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：

一、歇業、虧損或業務緊縮者。

二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。

三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。

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。

雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第 18 條 （哺乳時間）

子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間，視為工作時間。

第 19 條 （工作時間之減少及調整）

受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。

二、調整工作時間。

第 20 條 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

第 21 條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

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。

第 22 條 （配偶未就業之規定）

受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。

第 23 條 （托兒設施或措施）

僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

第 24 條 （離職者之再就業）

主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

第 25 條 （雇主之獎勵）

雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

第 五 章 救濟及申訴程序

第 26 條 受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 27 條 （性騷擾之損害賠償責任）

受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。

如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

第 28 條 （性騷擾之賠償責任）

受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 29 條 （賠償金額及回復名譽）

前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

第 30 條 （損害賠償請求權）

第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

第 31 條 受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

第 32 條 （申訴制度之建立）

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第 33 條 （申訴之處理）

受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方

主管機關申訴。

其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。

地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

- 第 34 條 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

- 第 35 條 法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。

- 第 36 條 （雇主不得為不利之處分）
雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

- 第 37 條 （法律扶助）
受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。
前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。
受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

第 六 章 罰 則

- 第 38 條 雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

- 第 38-1 條 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

第 七 章 附 則

- 第 39 條 （施行細則）
本法施行細則，由中央主管機關定之。

- 第 40 條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法中華民國九十六年十二月十九日第十六條修正條文施行日期，由行政院定之。



 國立高雄餐旅大學 102年度新進行政人員年度教育訓練講習會 時間：102年7月2日(星期二)下午1時 地點：本校行政大樓6樓行政會議室 主辦單位：人事室		
議程表		
時間	活動內容	主持人 / 報告人
13:00-13:10	報到	
13:10-14:00	校園導覽	秘書室公關組
14:00-14:05	休息 (請準時入座)	
14:05-14:10	主辦單位說明座談會宗旨及程序事項	人事室
14:10-14:30	秘書室業務報告 (含內部控制宣導)	秘書室
14:30-14:40	本校整體視覺識別系統 (VIS) 使用說明會	秘書室
14:40-14:50	學生事務處業務報告 (含性平教育法宣導)	學生事務處
14:50-15:00	總務處業務報告 文書組	總務處文書組
15:00-15:20	主計室業務報告 (含報支各類經費注意事項)	主計室
15:20-15:40	圖書資訊館 (含資安暨財權宣導)	網路應用組 讀者服務組
15:40-16:00	學校簡介影片	影片播放
16:00-16:30	人事室業務報告 (含智財權、性騷擾防治、性別工作平等宣導、行政中立宣導)	張主任正林
16:30-16:40	結束 / 蒞退	





國立高雄餐旅大學 新進行政人員年度教育訓練講習會簽到表

時間：102 年 7 月 2 日（星期二）下午 1 時至 5 時

地點：行政大樓 6 樓行政會議室

單位	職稱	姓名	簽 到	簽 退	備註
就業輔導組 宿舍輔導組	行政助理代理	林達陽	林達陽	林達陽	
網路應用組	技術助理	宋仕杰	宋仕杰	宋仕杰	
進修學院推廣 教育中心	行政助理	張鳳純	張鳳純	張鳳純	
進修學院推廣 教育中心	行政助理	洪珮瑜	洪珮瑜	洪珮瑜	
物流中心	工友	魏莉萍	魏莉萍	魏莉萍	
餐飲創新研發 碩士學位學程	行政助理	林思岑	林思岑	林思岑	
進修學院教務 組	行政助理	龔婉婷	龔婉婷	龔婉婷	
進修學院學生 事務組	行政助理	辜俞敏	辜俞敏	辜俞敏	
教學卓越計畫 辦公室	研究助理	許逸羽	許逸羽		
教學卓越計畫 辦公室	研究助理	陳貞宇	陳貞宇		
主計室	辦事員	蔡雅蒂	蔡雅蒂	蔡雅蒂	
人事室	辦事員	陳怡君	陳怡君	陳怡君	
主計室	研究助理	蕭敏裕	蕭敏裕	蕭敏裕	
生活輔導組	宿舍輔導人員	吳坤耀	吳坤耀	吳坤耀	

國立高雄餐旅大學
新進行政人員年度教育訓練講習會簽到表

時間：102年7月2日（星期二）下午1時至5時

地點：行政大樓6樓行政會議室

單位	職稱	姓名	簽到	簽退	備註
人事室	行政助理	侯姿聿	侯姿聿	侯姿聿	
國際合作組	辦事員	吳俐瑩	吳俐瑩	吳俐瑩	
公共關係組	行政助理代理人	鍾芳勝	鍾芳勝	鍾芳勝	
典範科大計畫辦公室	研究助理	楊玉鈴	楊玉鈴	楊玉鈴	
教學卓越計畫辦公室	研究助理	廖景怡	廖景怡	廖景怡	
國際事務處	行政助理	周佩嫻	周佩嫻	周佩嫻	
教學卓越計畫辦公室	研究助理	吳茲瑩	吳茲瑩		
旅館管理系	行政助理代理人	鄧雨婷	鄧雨婷	鄧雨婷	
國際事務處	行政助理	朱如菁	朱如菁	朱如菁	
典範計畫	專案經理		吳如人	吳如人	
典範計畫	專案經理	王洪珮	王洪珮	王洪珮	
健康中心	談理師	王月娥	王月娥	王月娥	
健康中心	談理師	蔡瑞琪	蔡瑞琪	蔡瑞琪	
健康中心	談理師	黃如人	黃如人		