



舉報者保護政策

[Whistleblower Protection Policy](#)

負責官員：	SVP - Chief Compliance & Audit Officer
負責部門：	EC - Ethics, Compliance & Audit Services
頒發日期：	2015 年 4 月 23 日
生效日期：	2015 年 5 月 1 日
最後審查日期：	2015 年 3 月 17 日
適用範圍：	本政策適用於所有的大學僱員以及大學職位的求職者。

聯絡人：	John Torres
職位：	調查主任
電子郵件：	john.torres@ucop.edu
電話號碼：	(510) 987-0480

如果中文版本和英文版本之間有差異，以当前**英文**版本為準

I. 政策簡介

本政策描述了認為自己因為作出受保護的披露或拒絕服從非法命令而遭受報復的僱員和求職者可用的申訴解決流程。僱員必須在被指控的報復行為後 **12** 個月內提交申訴和宣誓陳述。除非有特別情況，所有未被撤銷或撤回的報復申訴將在該報復申訴提交給地方指定官員 (LDO) 或申訴人主管後 **18** 個月內作出決定。

II. 定義

以下定義適用於本政策和程序、以及任何地方的實施程序。

負面人事行動：實質性地和負面地影響申訴人現有僱員條款和條件的管理層行動，包括但不限於：不僱用、糾正性行動 (包括書面警告、糾正性工資調低、降職、停職) 和解僱。

清晰和令人信服的證據： 比優勢證據標準更高的證據標準。如果證據顯示指控有很高的可能性是真的，那麼就滿足了這個證據標準。

申訴人： 在本政策下提交申訴的僱員或求職者。在本政策下，「僱員」包括現任大學僱員以及相關事件發生時在大學任職的前任大學僱員，這包括教員。

非法命令： 要求違反或協助違反一項聯邦、州、或地方法律、規則或法規的指令；或要求僱員或導致他人在其職責之外的條件下工作、且不合理地威脅僱員或公眾的健康或安全的命令。

不當政府行為： 由大學或大學僱員在履行僱員職責時採取的行為、無論該行為是否在其職責範圍內；且 (1) 違反州或聯邦法律或法規，包括但不限於腐敗、瀆職、賄賂、盜竊政府財產 (包括大學財產)、虛假申索、欺詐、脅迫、侵佔、惡意控告、不當使用政府財產 (包括大學財產和設施)、或有意忽視職責，或 (2) 在經濟上是浪費的、涉及重大行為不當、無能或無效率。

干擾： 為了阻礙某人行使作出受保護的披露的權利，直接或間接使用或企圖使用官方職權或影響，以恐嚇、威脅、脅迫、命令或企圖恐嚇、威脅、脅迫、或命令某人。

優勢證據： 如果證據顯示相關指控較可能為真實而不是虛假，則滿足了該證據標準。

受保護的披露： 誠意的通信，包括基於或履行職責時的通信，披露或意圖要披露能夠證明以下的資訊： (1) 不當政府行為，或 (2) 可能顯著影響僱員或公眾健康或安全的條件，如果該披露或披露意圖的目的是為了補救該條件。受保護的披露可以在大學內部向申訴人的主管、LDO 或大學「舉報者政策」中為此目的指定的任何大學官員作出。受保護的披露也包括向加州審計長辦公室或法律顧問辦公室作出的、指控不當政府行為的誠意通信、以及向以上辦公室提交的支持該指控的證據。

報復申訴： 在本政策下提交的包含一項宣誓陳述的書面申訴，指控大學僱員因為申訴人 (1) 作了受保護的披露或 (2) 拒絕服從非法命令而針對申訴人採取負面人事行動，進行報復。

宣誓陳述： 申訴人在偽證罪懲罰的告誡下作出並簽字的陳述，表示申訴的內容是真實的或申訴人相信其為真實的。在本政策下，提交時沒有附帶宣誓陳述的申訴將不作處理。

使用官方職權或影響： 承諾給予或給予任何福利；進行或威脅進行報復；採取或指導他人採取或建議、處理或批准任何人事行動，包括但不限於委任、升職、調職、分配、績效評估、解僱或其他紀律處分。

III. 政策陳述

A. 政策的目的

加州大學致力於提供一個良好的工作環境，讓僱員可以舉報疑似不當政府行為或嚴重影響僱員或公眾健康或安全的條件而不害怕報復，並可以在展開大學業務時誠懇無保留。本政策是加州大學「對疑似不當政府行為指控的報告和調查」政策 (即大學的「舉報者政策」) 的姊妹篇。

依照加州舉報者保護法案 (政府法典 8547-8547.15 節)，大學僱員不得：(1) 對作出受保護的披露的僱員或求職者進行報復，(2) 對拒絕服從非法命令的僱員進行報復；或 (3) 直接或間接使用官方職權或影響，以干擾僱員或求職者作出受保護的披露的權利。大學將徹底調查所有提交的報復申訴，為受到政策違反傷害的僱員提供適當的救濟，並對違反本政策的僱員採取適當的行動。

指控以下情況的申訴將被認為是疑似不當政府行為的舉報，因而可能需要根據「舉報者政策」而不是本政策進行進一步詢問：(1) 干擾申訴人作出受保護的披露的權利；(2) 由於申訴人作了受保護的披露就進行報復，威脅或企圖威脅針對申訴人採取負面人事行動。但是，如果該等申訴也指控由於申訴人作了受保護的披露就採取負面人事行動，整個申訴都可以在本政策下處理。

B. 職權和責任

1. 分校長

分校長將依照本政策制定地方實施程序。分校長將在審閱調查報告後作出決定。如果判定有報復發生，分校長將依照下文 G 節確定需要針對違反政策僱員採取的適當行動。分校長可以在本政策下分發其職責，其中包括決策權力。

在本政策下，發放給分校長的職權和責任也同樣在 Lawrence Berkeley 國家實驗室僱員範圍內分發給實驗室主任、在總校長辦公室僱員範圍內分發給系統範圍 LDO，以及在農業與自然資源處僱員內分發給農業與自然資源副總校長。

2. 地方指定官員 (LDO)

分校長將指定一名「地方指定官員」(LDO) 以接收報復申訴並管理地方實施程序。LDO 與被指定在大學「舉報者政策」下管理舉報者申訴調查之地方程序的官員可以是同一個人。LDO 將確定申訴是否有資格在本政策下進行處理。LDO 也負責申訴受到及時處理。LDO 可以在適當情況下分發其職責。

3. 系統範圍 LDO

總校長將指定一名系統範圍 LDO。系統範圍 LDO 將接收依照 H. 節被轉介到總校長辦公室的報復申訴，並確定是否在總校長辦公室進行處理。系統範圍 LDO 將處

理依照 I. 節提交的上訴，並為總校長辦公室擔任 LDO。但是，如果申訴人是現任或前任教員或教員職位的求職者，抑或被控訴的僱員是教員，副總校長暨教務執行副總校長將接過系統範圍 LDO 的職責，系統範圍 LDO 依照下文 I. 節的上訴處理責任除外。系統範圍 LDO 和副總校長暨教務執行副總校長可以分發其在本政策下的職責。

4. 報復申訴官員 (RCO)

LDO 可以指定一名或多名人士擔任報復申訴官員，以監督本政策下申訴的調查。LDO 可以決定自己擔任 RCO。RCO 可以親自進行調查或將事實調查職責完全或部分分發給另一名調查員。

C. 提交報復申訴 (何處、何時和如何提交)

報復申訴必須包括一份宣誓陳述，並在申訴人認為自己因作出受保護的披露或拒絕服從非法命令而被報復、遭受負面人事行動後 12 個月內提交給 LDO 或申訴人的主管。如果報復申訴指控一系列的報復行為，申訴必須在申訴人認為構成報復行為的最近一次負面人事行動後 12 月內提交。報復申訴提交的日期是郵戳、親自送達、傳真或電子郵件的日期。如果申訴人將報復申訴提交給自己的主管，主管將及時轉交給 LDO。

1. 報復申訴的必要指控

以下類型的報復申訴必須包含以下說明的指控，並提供盡可能多的細節。

a. 指控因作出受保護的披露而遭受報復之報復申訴的必要指控：

- i. 申訴人作出了受保護的披露。申訴人必須：(a) 描述披露了什麼，(b) 指出向誰作出了受保護的披露，(c) 說明每次受保護的披露的日期或大約日期，並 (d) 說明每次受保護的披露的通信方式。
- ii. 針對申訴人採取了一項或多項負面人事行動。申訴人必須：(a) 描述負面人事行動，(b) 指出負責每項負面人事行動的大學僱員是誰，並 (c) 說明每項負面人事行動的日期或大約日期。
- iii. 申訴人認為受保護的披露導致了負面人事行動的根據。

b. 指控因拒絕服從非法命令而遭受報復之報復申訴的必要指控：

- i. 申訴人拒絕服從非法命令。申訴人必須：(a) 描述該非法命令，(b) 指出發出非法命令的大學僱員是誰，(c) 說明發出非法命令的日期或大約日期，(d) 描述申訴人針對非法命令作了什麼樣的、構成拒絕服從的回應，並 (e) 說明拒絕發生的日期或大約日期。

- ii. 針對申訴人採取了一項或多項負面人事行動。申訴人必須：**(a)** 描述負面人事行動，**(b)** 指出負責每項負面人事行動的大學僱員是誰，並 **(c)** 說明每項負面人事行動的日期或大約日期。
- iii. 申訴人認為拒絕服從非法命令導致了負面人事行動的根據。

D. 處理申訴

1. LDO 進行的初步審查

一項申訴被提交或轉介給 LDO 之後，LDO 將盡快向申訴人寄送書面的申訴收據，並確定該申訴是否有資格作為報復申訴處理。

a. 宣誓陳述

如果收到的申訴沒有包含宣誓陳述，LDO 將請求申訴人糾正該缺陷。如果申訴人拒絕在 15 個日曆日內糾正該缺陷，LDO 將 **(1)** 撤銷該申訴，**(2)** 書面通知申訴人該決定，並 **(3)** 審查報復指控，以確定指控事實應該被認為是可在大學「舉報者政策」下進一步審查的疑似不當政府行為舉報。

b. 及時性

LDO 將依照上文 C. 節決定申訴是否及時。如果不及時，則 **(1)** 撤銷該申訴，**(2)** 書面通知申訴人該決定，並 **(3)** 審查報復指控，以確定指控事實應該被認為是可以在大學「舉報者政策」下進一步審查的疑似不當政府行為舉報。

c. 必要指控

LDO 將確定申訴是否包含上文 C.1. 節規定的必要指控。在確定申訴是否包含必要指控時，LDO 可以根據需要諮詢所在地點的調查工作組 (依照大學「舉報者政策」的定義) 或臨時工作組。如果申訴不夠特定或未提供足夠的資訊，LDO 可以要求申訴人修改申訴，以糾正缺陷。如果申訴人在 LDO 通知日後 15 個日曆日內不修改申訴或用其他方式糾正缺陷，LDO 可以全部或部分撤銷申訴，並向申訴人書面告知該決定。

d. 接受報復申訴

申訴作為報復申訴被接受並被分配進行調查之後，LDO 將書面通知申訴人。如果申訴只有部分被接受，LDO 的通知將說明哪些部分被接受，哪些部分被撤銷，以及撤銷的理由。申訴人可以依照下文 I. 節上訴因申訴不及時或缺乏必要指控而被全部或部分撤銷的決定。

2. 通知被控訴的僱員

當 LDO 接受一項報復申訴進行處理時，LDO 將向被控訴報復的僱員提供報復申訴的副本或與被控訴僱員相關的指控副本，並告知 (1) 正在啟動一項調查，(2) 其可依照 D.4.b. 節提交對指控的書面回應，和 (3) 將安排對被指責的僱員進行訪談，那是調查流程的必要部分。如果報復申訴包含針對不止一名僱員的指控，LDO 將向各人提供與他們本人相關的指控。

3. 轉介給 RCO 作調查

在 LDO 接受報復申訴之後，LDO 將轉介報復申訴給 RCO 進行調查，除非 LDO 自己擔任 RCO。如果 RCO 轉介調查的任何部分，RCO 仍需確保調查依照本政策進行。

4. 調查

a. 調查流程

調查員將審閱申訴人提交的報復申訴和其他相關材料。此外，調查員可能請求和審閱與指控相關的其他文件和材料。調查員將盡可能訪談申訴人和被控訴的僱員。此外，調查員將訪談認為進行徹底調查所需訪談的其他證人。如果申訴人、被控訴的僱員或證人不能或拒絕接受訪談，則調查員將根據已有的資訊完成調查。

b. 被控訴僱員進行評論的機會

被控訴的僱員可以在調查期間提交對指控的回應，條件是必須在調查員訪談被控訴的僱員後 30 個日曆日內提交，除非調查員書面准予該時間期限的延長。如果調查員不止一次訪談被控訴的僱員，提交時間期限從第一次訪談開始計算。如果被控訴的僱員選擇提交指控的回應，調查員將在調查報告中包括該回應。

在調查過程中，調查員也將給被控訴的僱員機會，對調查員計劃在作出判斷時依賴的文件作出評論。一般來說，調查員將在訪談被控訴的僱員過程中給予這個機會。

c. 證人

- i. 申訴人、被控訴的僱員和其他證人將獲得合理時長的付薪休假，以參與調查員進行的訪談。

- ii. 申訴人、被控訴的僱員和其他證人有責任配合調查員。這包括參與調查員請求的訪談、誠實回答調查員的提問，並提供調查員請求的文件和其他材料。
- iii. 申訴人、被控訴的僱員和其他證人有責任不干擾調查，並遵守調查員的相關勸誡。不得隱藏、銷毀或篡改證據，且不得影響、教唆或威脅證人。
- iv. 依照本政策誠意參與調查的證人不得因此遭受負面人事行動。違反本條文即構成「舉報者政策」下的不當政府行為。

d. 調查報告

調查員將製作一份書面報告，其中包含基於證據的事實判斷，以及調查員採用下文 E. 節說明的適用證據標準，對是否發生違反政策之報復行為的判斷。調查報告將提供足夠的細節，讓分校長可以獨立判斷是否發生政策違反。調查報告將包括報復申訴、被訪談的證人清單、被控訴的僱員對指控的回應 (如有提交)、以及調查員作判斷時依賴的任何其他文件。

如果 RCO 沒有親自進行調查，RCO 應該審閱調查報告，以確定是否完整，或是需要退給調查員糾正缺陷。調查報告完成後，RCO 將送交 LDO。

e. 調查的時間期限

RCO 負責在 LDO 知會申訴人其報復申訴已被受理後 6 個月內將調查報告送交 LDO。

在 LDO 收到 RCO 解釋延期原因的書面請求之後，可以將 6 個月的時間期限延期。如有適當理由，也可尋求額外的延期。LDO 將書面回覆該等請求，並書面通知被准予的延期。LDO 一般不會將 6 個月的時間期限延長超過總計 12 個月。

E. 證據標準

1. 報復申訴的證據標準

依照加州政府法典 8547.10(e) 節，提出報復申訴的申訴人必須以「優勢證據」顯示其作出受保護披露或拒絕服從非法命令，且該行為導致了被指控的負面人事行動發生。如果申訴人滿足了該標準，則證明責任轉移到主管、經理或大學，由他們以「清晰和令人信服的證據」顯示，即使申訴人沒有作出受保護的披露或沒有拒絕服從非法命令，被指控的負面人事行動也會因為合理的原因發生。如果該標準沒有被滿足，則申訴人對申訴指控的負面人事行動擁有完全的「積極答辯」。

依照加州政府法典 8547.10(d) 節，本政策的內容並不阻止經理或主管針對任何僱員或求職者採取或指示他人採取、建議或批准任何人事行動，或採取或不採取負面人事行動，如果該經理或主管合理地認為，基於與此人作出受保護的披露或拒絕服從非法命令之事實無關的證據，該行動或不行動是適當的。

2. 大學健康設施僱員的特別證據標準

如果大學住院醫療設施 (即病人停留 24 小時或更長時間的設施) 的僱員提交報復申訴，LDO 將確定加州健康與安全法典 1278.5 節規定的特別證據標準是否適用。

F. 分校長的決定

1. LDO 將向分校長提交調查報告，分校長將適用上文 E. 節規定的證據標準作出決定。分校長在作出決定之前可以請求調查員進行進一步調查或澄清調查報告中的資訊。分校長將發出書面決定並發送給申訴人和被控訴的僱員。
2. 如果分校長判定違反本政策的報復確有發生，且申訴人因而受到傷害，分校長將授予適當的補救，並在向申訴人提供的分校長書面決定中說明。但是，書面決定不會說明針對被判定違反本政策的僱員將採用什麼行動。
3. 除非有特別的情況，分校長的書面決定將在報復申訴最初被提交後 18 月內發出並送交申訴人。

G. 大學僱員違反本政策的後果

在分校長判定一名僱員違反了本政策之後，分校長將透過適當的管道確定應該啟動的適當行動，這包括針對僱員的紀律行動。如果僱員不是學術評議會的成員，任何紀律行動將依照適用的人事政策或集體談判合約。如果僱員是學術評議會的成員，任何紀律行動將依照教員人事政策和學術評議會制定的程序。

H. 轉介申訴給總校長辦公室

1. 如果本政策下提交的申訴指控分校長、LDO、LDO 的主管、或所在地點的審計主任、合規長官或分校法律顧問進行了報復，LDO 將請求系統範圍 LDO 接受申訴，由總校長辦公室進行處理。
2. 在其他特別情況下，LDO 可能會請求系統範圍 LDO 接受一項申訴、交由總校長辦公室處理，並解釋申訴更適合在總校長辦公室 (而不是分校) 處理的原因。
3. 如果系統範圍 LDO 接受一項申訴、交由總校長辦公室處理，則系統範圍 LDO 將依照 D.1. 節進行初步審查，依照 D.2. 節通知被控訴的僱員，並依照上文 D.3. 節和 D.4. 節轉介被接受作處理的申訴給 RCO 進行調查。RCO 將依照上文 F. 節提

交調查報告給系統範圍 LDO 作決定。如果系統範圍 LDO 判定僱員確實違反了本政策，系統範圍 LDO 將轉介到僱員所在地點的適當僱員，以依照上文 G. 節啟動適當的行動；但是如果負面結果涉及分校長，則系統範圍 LDO 將轉介給總校長。

I. 上訴

針對申訴的是非曲直或可能給予的補救，申訴人無權上訴處理決定。但是，如果申訴因為不及時或缺乏必要指控而被完全或部分撤銷，申訴人可以上訴。該等上訴必須在 LDO 撤銷通知後 30 個日曆日內書面提交給系統範圍 LDO。如果撤銷決定是系統範圍 LDO 作出的，總校長將指定總校長辦公室的另一名官員解決上訴。上訴必須說明為什麼應該推翻該撤銷，且必須包括申訴、撤銷通知和支持上訴的文件和其他證據的副本。上訴提交的日期是郵戳、親自送達、傳真或電子郵件的日期。

J. 報告要求

每個地點將提交一份實施本政策的地方程序的副本給資深副總校長-合規與審計長官。此外，每個地點將提供關於本政策下提交的申訴及狀態資訊給資深副總校長-合規與審計長官，並須採用其為此制定的方法。

IV. 合規 / 責任

參見 [III.J](#) 節。

V. 必要的程序

適用的程序在 [III 節的政策陳述](#) 中作了說明。

VI. 相關資訊

- [加州大學「對疑似不當政府行為指控的報告和調查」政策 \(舉報者政策\)](#) (在 II., III.A., III.B.1., III.D.1.a., III.D.1.b., III.D.4.c.iv. 和 III.D.1.c. 章節提到)

VII. 常見問題

不適用。

VIII. 修訂歷史

本政策的未來修訂將在總校長政策的標準程序下散發。就本政策而言，此審閱包括在標準的「教員人事手冊」(APM) 程序下進行散發，最終權利屬於總校長。

2015 年 5 月 1 日 – 進行了大量修訂，以確保舉報者報復申訴可以更快速地處理，改善申訴流程，並增加透明度。

2002 年 10 月 4 日 – 本政策被修訂。