



PPSM-70: 申訴的解決

PPSM-70: Complaint Resolution

負責官員：	副總裁 - 全系統人力資源部
負責部門：	SHR – 全系統人力資源部
頒發日期：	2024 年 2 月 20 日
生效日期：	2024 年 2 月 20 日
適用範圍：	<p>以下人事群組的僱員（排除分派到「日工」職位者）：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 專業和輔助職員（排除 III.A 節和 V.F 節）， • 經理和資深專業人員 – 「經理 3」及以下以及同等級別（排除 III.A 節和 V.E 節），和 • 經理和資深專業人員 – 「經理 3」以上以及同等級別（排除 III.B 節和 V 節）

如果中文與英文版本有所差異，以[政策生效日](#)的英文版本為準。

聯絡人：	Olga Zundel
職位：	政策專員
電子郵件：	Olga.Zundel@ucop.edu
電話：	(510) 987-9546

目錄

I. 政策簡介	3
II. 定義	3
III. 政策正文	3
A. 經理和資深專業人員 – 「經理 3」以上和同等級別職位	3
1. 適用性	3
2. 總則	4
3. 歧視申訴	4
B. 專業和輔助職員以及經理和資深專業人員 – 「經理 3」及以下以及同等職位 ..	4
1. 適用性	4
2. 總則	5
3. 資格	5

4. 範圍.....	5
5. 及時性.....	6
6. 上訴至 Office of the President (校長辦公室)	6
7. 非正式解決.....	7
8. 早期解決 (僅職業僱員)	7
9. 撤回申訴	7
10. 不參與.....	7
11. 證據標準	8
12. 補救.....	8
13. 利益衝突	8
14. 報復.....	8
IV. 合規 / 責任.....	8
A. 政策的實施	8
B. 政策的修訂	9
C. 行動的批准	9
D. 政策的合規	9
E. 政策的不合規.....	9
V. 程序.....	10
A. 復議流程.....	10
B. 提交申訴.....	10
C. 初始評估.....	10
D. 第 I 步 – 正式復議.....	10
E. 專業和輔助職員	11
1. 第 II 步 – 上訴	11
2. 第 III 步 – 聽證會 (僅職業僱員)	11
F. 經理和資深專業人員 – 「經理 3」 及以下以及同等職位.....	13
1. 第 II 步 – 上訴	13
2. 第 III 步 – 事實調查 (僅職業僱員)	13
VI. 相關資訊.....	13
VII. 常見問題.....	14
VIII. 修訂歷史.....	20

I. 政策簡介

本政策為解決「專業和輔助職員」(PSS) 和「經理和資深專業人員」(MSP) 人事群組僱員提交的申訴提供指導和職權。

II. 定義

關於職員人事政策中使用的常見名詞可以在[職員人事政策 2 \(名詞定義\)](#)和[職員人事政策 3 \(委任的類型\)](#)中找到詳細資訊。

行政復議： 在第 II 步對第 I 步決定提交的上訴。就 PSS 僱員而言，如果僱員上訴第 I 步決定，行政復議是在第 II 步可以選擇的三個可能選項之一。

上訴： 對決定進行復議的請求。

申訴： 僱員針對滿足 III.A.3 節、III.B.4.a.i 節，或 III.B.4.a.ii 節條件的特定管理層行動提交的書面申索。

申訴聯絡員： 各個地點指定接收在本政策下有資格復議之申訴的辦公室或個人。

利益衝突： 在本政策下，指的是事實調查者、大學聽證官和/或決策者有偏見或對結果存個人利益，導致不能無偏見地行事。

僱員： 在本政策下，「僱員」的定義是現任僱員或非自願離職的前任僱員。

事實調查員： 受某個地點委任、確定申訴的實質指控是否得到優勢證據支持的人。

完全補救： 在本政策下，如果僱員在第 III 步聽證會 (PSS) 或第 III 步事實調查 (MSP - 「經理 3」及以下以及同等職位) 程序中得勝，就能贏得大學工資、大學福利、和/或大學政策下其他權益的恢復。參見 III.B.8 節和 III.B.12 節。

優勢證據： 僱員或大學要得勝就必須滿足的證據標準。如果一方顯示其版本的相關事實更有可能是正確的版本，就滿足了該標準。

補救： 能夠解決本政策下審查之管理層行動不良後果的救濟。

III. 政策正文

A. 經理和資深專業人員 – 「經理 3」以上和同等級別職位

1. 適用性

本政策的 III.A 節適用於以下的經理和資深專業人員僱員：

a. 職業軌道

就已過渡至「職業軌道」結構的職位而言，本政策的 III.A 節適用於「經理 3」以上的 MSP 職位僱員。

b. 非職業軌道

就尚未過渡至「職業軌道」結構的職位而言，本政策的 III.A 適用於下列 MSP 職位僱員，直到這些職位過渡至職業軌道：

- 工資級別 8 及以上的 MSP 職位，排除 UC Irvine (加州大學歐文分校) 醫學中心的 MSP 職位 (覆蓋於下文的 III.B.1.b 節)；和
- UC San Diego (加州大學聖地牙哥分校) 的工資級別 E-F 的 MSP 職位。

2. 總則

「經理 3」以上以及同等職位的僱員是由 Chancellor (法務總長) 自由任免的。對影響僱用的條件和行動的顧慮應該與僱員的直接主管討論。如果討論不能解決該等顧慮，該等顧慮可以書面提交給 Chancellor (法務總長) 復議。Chancellor (法務總長) 必須採取被認為適當的行動。

3. 歧視申訴

根據[反歧視政策](#)指控歧視行為的員工可以根據該政策和任何當地實施程序中所述的程序提交投訴。

B. 專業和輔助職員以及經理和資深專業人員 – 「經理 3」及以下以及同等職位

1. 適用性

本政策的 III.B 節適用於所有專業和輔助職員。本政策的 III.B 節適用於以下的經理和資深專業人員僱員：

a. 職業軌道

就已過渡至「職業軌道」結構的職位而言，本政策的 III.B 節適用於「經理 3」及以下的 MSP 職位僱員。

b. 非職業軌道

就尚未過渡至「職業軌道」結構的職位而言，本政策的 III.B 適用於下列 MSP 職位僱員，直到這些職位過渡至職業軌道：

- 工資級別 1-7 的 MSP 職位；
- 在 UC Irvine (加州大學歐文分校) 醫學中心和 UC Santa Barbara (UC Santa Barbara) 的 MSP 職位；和
- 在 UC San Diego (加州大學聖地牙哥分校) 的工資級別 A-D 的 MSP 職位。

2. 總則

大學的政策是，由大學僱用引起的申訴應該透過本政策描述的流程解決。各個地點可以將調解和其他申訴解決方法納入該地點的地方程序。

僱員應該試圖與直接主管一起非正式地解決問題，**雖然**這樣做不會延長提交書面申訴的時間期限（參見下文的 III.B.5 節）。指控性暴力或性騷擾的僱員可以選擇採用[性暴力和性騷擾政策](#)的地方實施程序，而不是依照本政策的本章節試圖與直接主管一起非正式地解決問題。

參見本政策的 V 節，以瞭解如何提交和處理申訴。

3. 資格

除現任和前任「日工」僱員之外，以下僱員有資格依照本政策提交申訴：

- a. PSS 僱員；
- b. 「經理 3」及以下以及同等職位之 MSP 僱員；
- c. 非自願離職之前任 PSS 僱員；
- d. 非自願離職之「經理 3」及以下以及同等職位之前任 MSP 僱員；和
- e. 依照[職員人事政策 60（職業專業和輔助職員的裁員和工時減少）](#)被裁員且有資格被召回或享有優先再聘之前任 PSS 僱員可以提交申訴，以指控召回和/或優先再聘權利遭到違反。

取決於僱用合約的條款，PSS 和 MSP 合約僱員可能有資格依照本政策提交申訴。

4. 範圍

a. 本政策範圍內的申訴

申訴是僱員關於一項特定管理層行動的書面申索，指控該行動：

- i. 負面地、實質性地影響了僱員現有的僱用條款和條件；或
- ii. 負面地、實質性地影響了僱員現有的僱用條款和條件，且違反了職員人事政策 (PPSM) 的條文。

b. 本政策範圍外的申訴

- i. 關於職位分類標準、福利、工資水平、工資範圍或人事政策內容的顧慮或疑問。這些顧慮或疑問可以提交給所在地點的人力資源長官考慮。
- ii. 除（本政策範圍內的）糾正性工資調低之外，關於個別僱員的工資水平或工資水平變更的顧慮或疑問；除非僱員的申訴指控該管理層行動是出於歧視或報復，違反[反歧視政策](#)或本政策的 III.B.14 節。這些顧慮或疑問可以提交給所在地點的人力資源長官考慮。

- iii. 對某職位的分類決定的復議請求；該等請求將依照地方案程序進行處理（參見 [PPSM 36（職位的分類）](#)），除非申訴指控該管理層行動是出於歧視或報復，違反 [反歧視政策](#) 或本政策的 III.B.14 節。
- iv. 依照已聲明大學或其管理層可以依據「自由裁量」、「完全自由裁量」或「判斷」採取行動的一項政策或總校長批准的計劃而採取的管理層行動（（[PPSM 64（解僱和棄職）](#) III.C 節的情形除外），除非申訴指控該管理層行動是出於歧視或報復，違反 [反歧視政策](#) 或本政策的 III.B.14 節。

5. 及時性

僱員提交書面申訴，必須在僱員知曉或可以合理期待知曉引發申訴的事件或行動之日後 30 個日曆日內，或從大學非自願離職後 30 個日曆日內，以較早者為準。如果申訴指控可在本政策下復議的一系列政策違反或管理層行動，該申訴必須在最近的政策違反或管理層行動後 30 個日曆日內提交。

如果申訴是關於裁員，則僱員必須在裁員生效日後 30 個日曆日內提交書面申訴。如果被裁員的僱員指控其召回或優先再聘權利遭到違反，則僱員提交申訴必須在僱員合理期待知曉被指控的權利違犯之日後 30 個日曆日內，或僱員的召回或優先再聘資格期結束後 30 個日曆日內，以較早者為準。

申訴提交的日期是郵戳、親自送達、傳真或電子郵件的日期。

僱員提交關於性暴力或性騷擾的申訴，可以依照本政策和 [性暴力和性騷擾政策](#)。如果僱員選擇這樣做，則本政策下的申訴必須依照本節要求及時提交。

6. 上訴至 Office of the President（校長辦公室）

僱員只能夠將以下的地方決定上訴至 Office of the President（校長辦公室）人力資源處：

- 申訴是否及時，
- 申訴是否在本政策的範圍內，
- 作為早期解決方案（III.B.8 節）而提供的補救是否構成完全補救，和/或
- 由於僱員不參與導致申訴被關閉（III.B.10 節）。

Vice President – Human Resources（人力資源副總裁）有權對本政策作出最終解釋。提交給 Office of the President（校長辦公室）的上訴必須：

- 為書面；
- 說明該地方決定應該被推翻的原因；
- 包含原始申訴、地方決定，以及支持上訴的文件副本；和
- 在地方決定後 20 個日曆日內提交。

上訴提交的日期是郵戳、親自送達、傳真或電子郵件的日期。

7. 非正式解決

在申訴被提交後的任何階段，僱員或大學可以提出非正式地解決申訴。調解也是一個選項。

如果僱員和大學書面同意進行非正式解決，大學可以依照地方法程序在非正式解決期間暫停時間期限。如果在任何時候僱員或大學希望停止進行非正式解決，則必須依照地方法程序書面通知對方。時間期限的暫停將在該通知後 10 個日曆日結束，然後正式的申訴解決流程從之前中斷的地方接續。

8. 早期解決（僅限於職業僱員）

就下列類型的申訴而言，大學可以自由裁量提供「完全補救」給職業僱員，以節省大學資源和快速解決申訴。

a. PSS 職業僱員

就關於警告函、糾正性工資調低、糾正性降職、不付薪停職或解僱的申訴而言，大學可以不遲於已排定的第 III 步聽證會日期前 60 個日曆日提供完全補救給 PSS 職業僱員，即書面通知僱員大學將給予完全補救並說明補救細節。

b. MSP 職業僱員 – 「經理 3」及以下以及同等職位

就關於解僱的申訴而言，大學可以在第 III 步事實調查員被委任之前的任何時候提供完全補救給「經理 3」及以下以及同等職位的 MSP 職業僱員，即書面通知僱員大學將給予完全補救並說明補救細節。

僱員可依照上文 III.B.6 節上訴該補救是否構成「完全補救」。在上訴期限已過或上訴解決之後，將向僱員提供該完全補救，申訴將被視為已解決和已關閉。

9. 撤回申訴

申訴的撤回必須為書面。就處於第 I 步或第 II 步的申訴而言，僱員可以在任何時候完全或部分撤回申訴。就處於第 III 步的申訴而言，僱員可以不遲於已排定的聽證會日期前 60 個日曆日（PSS）或在第 III 步事實調查員被委任之前的任何時候（MSP – 「經理 3」及以下以及同等職位）撤回申訴。此後，僱員撤回申訴需要大學同意。

10. 不參與

如果僱員未及時參與復議流程的關鍵層面，地方辦公室可以認為申訴已經依照大學的最後回覆解決和關閉。如果尚未向僱員提供第 I 步回覆，則整個申訴將被撤銷。

復議流程的關鍵層面包括（如適用）但不限於事實調查的排定和參與、聽證官的選擇、聽證會的排定和出席，以及對大學申訴聯絡員通訊的及時回覆。

如果由於不參與流程的原因申訴被撤銷或關閉，則將書面通知僱員。僱員可依照上文 III.B.6 節上訴該決定。

11. 證據標準

在第 I 步、第 II 步和第 III 步（參見下文 V 節），證明標準為「優勢證據」。

12. 補救

給予僱員的任何補救將不超過恢復管理層行動導致僱員喪失的大學工資、大學福利和/或大學政策下的權利。恢復給僱員的金額不滋生或給付利息；補救也將不包括支付僱員發生的律師費或成本。補償不包括僱員本人或他人代其請求的延期或僱員和大學書面同意依照本政策進行非正式解決的時間。在計算補發工資金額時，大學將扣除僱員在相關期間收到的其他收入，包括遣散費和從其他工作獲得的薪酬。福利計劃可以在福利規定和計劃規則允許的程度上追溯性地恢復。計劃的追溯性恢復不能解決的福利喪失將由大學透過其他方式解決。

13. 利益衝突

如果僱員或經理顧慮事實調查員、大學聽證官和/或決策者有利益衝突，僱員或經理應該向地方案程中指定的辦公室反映其顧慮。該等顧慮必須依照地方案程及早反映。地方辦公室將確定利益衝突是否確實存在。如果確定事實調查員、大學聽證官和/或決策者確實有利益衝突，以致於不能無偏見地行事，地方辦公室將依照地方案程另外指定一名事實調查員、大學聽證官或決策者。

14. 報復

因僱員使用或參與申訴解決流程而對其進行報復是違反大學政策的。

IV. 合規 / 責任

A. 政策的實施

Vice President–Systemwide Human Resources（全系統人力資源副總裁）是本政策的負責官員，有權實施本政策。負責官員可以制定程序或補充資訊，以支持本政策的實施。該等支持文件無需 President（校長）的批准。負責官員可以進行適當的解釋以澄清政策，只要該等解釋不造成對政策的實質改變。Chancellor（法務總長）有權制定實施本政策所需的地方案程並為其負責。

依照[職員人事政策 1（一般條文）](#)，本政策下發放給 Chancellor（法務總長）的職權和責任也發放給 Executive Vice President – Chief Operating Officer（執行副總裁-營運長），Vice President – Agriculture and Natural Resources（農業和自然資源副總裁），Principal Officers of the Regents（主要績效官員），和 the Lawrence Berkeley National Laboratory Director（勞倫斯伯克利國家實驗室主任）。依照[PPSM 1](#)，本政策下的職權也可以再發放，除非另有說明。

B. 政策的修訂

President (校長) 是政策批准者，有權批准 Vice President–Systemwide Human Resources (全系統人力資源副總裁) 建議的政策修訂。

Vice President–Systemwide Human Resources (全系統人力資源副總裁) 合批准機制以及校董會章程細則和常規的情況下，有權啟動對政策的修訂。

Executive Vice President–Chief Operating Officer (執行副總裁-營運長) 有權確保政策得到定期的審查、更新並與其他治理政策一致。

C. 行動的批准

本政策下的行動必須依照地地方程序獲得批准。Chancellor (法務總長) 和 Vice President–Systemwide Human Resources (全系統人力資源副總裁) 有權確定二級行政級別的责任和權屬，以建立本政策實施的地地方程序。

如適用於非高層管理團隊成員的 PPSM 覆蓋下職員的行動超出本政策範圍，抑或任何政策均未明確規定，除另有規定外，需獲得 Vice President–Systemwide Human Resources (全系統人力資源副總裁) 的批准。

D. 政策的合規

每個地點均指定以下角色，以確定本政策的合規監督責任：

每個地點的最高業務主管和/或行政長官將指定負責長期報告政策合規情況的地方管理辦公室。

The Executive Officer (行政長官) 最終負責監督和執行合規機制，確保監督程序和報告機制的建立。

Vice President–Systemwide Human Resources (全系統人力資源副總裁) 最終負責本政策執行情況的檢討。Director – Systemwide Human Resources Compliance (總監 - 全系統人力資源合規) 可以定期監督本政策的合規情況。

E. 政策的不合規

本政策的不合規情況依照與紀律和離職事務相關的職員人事政策 [62](#)、[63](#) 和 [64](#) 進行處理。

V. 程序

A. 復議流程

一名指定的地方官員將管理本政策的執行。地方程序必須註明流程中每個步驟的上訴時間期限。如果僱員未在這些時間期限之前上訴，則申訴被認為已經依照大學的最後回覆被解決和被關閉。

地方程序必須包含適當條文，允許僱員和僱員的代表（如果覆蓋在政策下）有合理時長的付薪休假時間，以參與由大學召開、旨在處理僱員申訴的聽證會 (PSS)、事實調查 (MSP – 「經理 3」及以下以及同等職位) 和會議。

PSS 僱員或「經理 3」及以下以及同等職位的 MSP 僱員提交申訴的復議將遵照以下簡述的適用流程。

B. 提交申訴

僱員必須向指定的地方辦公室提交書面申訴，並使用指定的地方表格。該申訴必須：

- a. 確認待復議的特定管理層行動；
- b. 確認待復議的每項管理層行動發生的日期；
- c. 說明僱員如何受到負面的影響；
- d. 如果依照本政策的 III.B.4.a.ii 節提交，則列出聲稱被違反的政策章節和條文以及如何被違反；
- e. 說明請求的補救；和
- f. 提供地方程序要求的任何其他資訊。

C. 初始評估

在僱員依照上文 III.B 節提交申訴之後，被指定管理本政策執行的地方辦公室將決定申訴是否及時 (III.B.5 節)、其申索是否在本政策範圍內 (III.B.4 節)，以及申訴是否有資格進行到第 II 步或第 III 步復議。決定將書面通知僱員。

地方辦公室可以要求僱員提供更多細節。在這種情況下，大學的申訴聯絡員將說明需要哪些額外細節。如果僱員未在地方程序中規定的時間範圍內提供額外的細節，不完整的申索將不被接受進行復議。如果申訴中提出了多項申索，地方申訴聯絡員可以選擇分開處理這些申索。

僱員可以依照本政策的 III.B.6 節向 Office of the President (校長辦公室)，人力資源處上訴關於及時性、範圍或不參與的決定。

D. 第 I 步 – 正式復議

將依照地方程序向僱員提供書面的第一步回覆。

在本政策下提交關於性暴力或性騷擾的申訴將被轉到所在地點的 Title IX 辦公室，在[性暴力和性騷擾政策](#)下進行處理。根據本政策提出的任何有關歧視和/或騷擾的投訴都將轉交給適當的辦公室，並根據反歧視政策進行處理。在該政策下進行的復議視為本政策下的第 I 步。在該流程完成後，如果僱員不滿意性暴力性騷擾和/或歧視/騷擾索賠的處理，僱員可以提交書面上訴到本政策下的第 II 步。[性暴力和性騷擾政策和/或反歧視政策](#)下發出的調查報告可以在本政策下的程序中作為證據。

E. 專業和輔助職員

1. 第 II 步 – 上訴

如果僱員不滿意申訴中任何申訴的第 I 步處理，可以提交書面上訴。在上訴中，僱員必須說明申訴中有哪些申索在第 I 步沒有得到滿意的解決，說明請求的補救，並選擇下面第 II 步選項中的一個：

- a. **行政復議**。行政復議將依照地方案程序進行，並將向僱員提供一份書面的第 II 步決定。該決定是最終和有約束力的，除非申訴有資格進行第 III 步復議（V.E.2 節）。
- b. **事實調查**。地方案程序將確定如何委任事實調查員。事實調查員將審閱申訴和其他相關材料，依照地方案程序進行事實調查，並依照地方案程序發出包含事實判斷的報告。該報告將被提供給地方案程序中指定為決策者的官員。決策者將依照地方案程序發出一份最終和有約束力的書面第 II 步報告並提供給僱員。

如果僱員選擇事實調查，則無資格將第 II 步決定上訴到第 III 步。

- c. **直接進入第 III 步（僅限於職業僱員）**。如果大學同意，則職業僱員可以選擇這個選項，直接進入第 III 步聽證會，條件是申訴指控了一項有資格進行第 III 步復議的政策違反（V.E.2 節）。

2. 第 III 步 – 聽證會（僅限於職業僱員）

如果職業僱員的申訴指控了一項有資格進行第 III 步復議的政策違反（參見下文），且該等申索在第 I 步或第 II 步的處理未令僱員滿意，則僱員可以將未解決的申索提交給聽證官作最終和有約束力的決定，條件是僱員在第 II 步沒有選擇事實調查。

a. 有資格進行第 III 步復議的申訴

唯一有資格進行第 III 步復議的申訴是指控下列政策違反的申訴：

1. **反歧視**，前提是申訴指控了下文 V.E.2.a.2 節至 E.2.a.8 節列出的人事政策的歧視性適用
2. 「薪酬」（[PPSM 30](#)），前提是申訴指控了該政策以下章節的違反：
 - a. 工作小時數（III.C 節）
 - b. 超時工作和超班次工作（僅限於非豁免僱員）（III.D 節）

- c. 津貼 (III.E.1-4 節)
3. 「曠工」 ([PPSM 2.210](#))，前提是申訴指控了該政策以下章節的違反：
 - a. 度假 (III.B 節)，排定除外
 - b. 病假 (III.C 節)
 - c. 與人生重大事件相關的請假 (III.D.1-10 節)
 - d. 軍隊和其他軍事相關請假 (III.E 節)
 - e. 節日 (III.H 節)
4. 「職業專業和輔助職員的裁員和工時減少」 ([PPSM 60](#))，前提是申訴指控了與通知、裁員順序、召回、優先再聘或遣散費相關條文的違反
5. 「糾正性行動」 ([PPSM 62](#))，前提是申訴指控了與臨時或無限期的範圍內工資調低、糾正性降職、不付薪停職、和/或書面警告相關條文的違反
6. 「解僱和棄職」 ([PPSM 64](#))，前提是申訴指控了該政策 III.B 節的違反
7. 「醫療原因的離職」 ([PPSM 66](#))
8. 違反本申訴解決政策的報復

b. 聽證會流程

僱員可選擇使用大學或非大學的聽證官。如果僱員選擇使用非大學的聽證官，則聽證官的費用由僱員和大學平攤。地方案程序將確定如何委任聽證官和如何進行聽證會。

聽證會流程將提供機會，讓僱員（或僱員的代表）和大學（或大學的代表）盤問證人並提交相關證據。各方須向對方提供將在聽證會出示的相關材料以及將在聽證會作證的證人名單，反駁材料和證人除外。在可能的情況下，各方應該在聽證會前提前至少七天提供該等材料。和解邀約不可接納為證據，為調解或其他非正式解決方式而製作的文件亦不可接納為證據。就糾正性行動或解僱而言，大學將承擔證明責任並將先舉證。在所有其他案件中，僱員將承擔證明責任。

聽證會必須用大學確定的方法進行記錄。如果大學決定不用速記的方法記錄聽證會，僱員可以選擇這樣做。選擇用速記的方法記錄聽證會的一方將負責速記員的收費，除非僱員和大學事先同意替代的安排。請求取得速記筆錄的一方將負責筆錄的費用。

聽證官無權：

- 命令聽證會用速記的方法進行記錄或訂閱聽證會的速記筆錄，
- 發出傳票，或

- 在作出決定時，對大學人事或其他政策、計劃或福利規定、或地方實施程序作出增添、刪減或其他修正。

聽證官將發出最終和有約束力的書面第 III 步決定。聽證官的職權只限於恢復管理層行動導致僱員喪失之大學工資、大學福利和/或大學政策下的權利。

F. 經理和資深專業人員 – 「經理 3」及以下以及同等職位

1. 第 II 步 – 上訴

如果僱員不滿意申訴中任何申索的第 I 步處理，僱員可以提交書面上訴，請求在第 II 步針對未解決的申索進行行政復議。上訴必須說明申訴中有哪些申索在第 I 步沒有解決，並說明請求的補救。行政復議將依照地方案程序進行，並將向僱員提供一份書面的第 II 步決定。該決定是最終和有約束力的，除非申訴有資格進行第 III 步復議（V.F.2 節）。

一個替代的選項是，如果大學同意，則職業僱員可以選擇直接進入第 III 步事實調查，條件是申訴指控了一項有資格進行第 III 步復議的政策違反（V.F.2 節）。

2. 第 III 步 – 事實調查（僅限於職業僱員）

如果職業僱員的申訴指控了一項有資格進行第 III 步復議的政策違反（參見下文），且該等申索在第 I 步或第 II 步的處理未令僱員滿意，則僱員可以將未解決的申索書面提交進行事實調查，並說明請求的補救。

a. 有資格進行第 III 步復議的申訴

唯一有資格進行第 III 步復議的申訴是指控下列政策違反的申訴：

1. [反歧視](#)
2. 「解僱和棄職」([PPSM 64](#))，前提是申訴指控了該政策 III.C 節的違反
3. 「醫療原因的離職」([PPSM 66](#))
4. 違反本申訴解決政策的報復

b. 事實調查

地方案程序將確定如何委任事實調查員。事實調查員將審閱申訴和其他相關材料，依照地方案程序進行事實調查，並依照地方案程序發出包含事實判斷的報告。該報告將被提供給地方案程序中指定為決策者的官員。決策者將依照地方案程序發出最終和有約束力的書面第 III 步報告並提供給僱員。

VI. 相關資訊

- [職員人事政策 2（名詞定義）](#)（在政策的 II 節提到）
- [職員人事政策 3（委任的類型）](#)（在政策的 II 節提到）

- [反歧視](#) (在政策的 III.A.3、III.B.4.b.ii-iv、V.E.2.a.1 和 V.F.2.a.1 節提到)
- [性暴力和性騷擾政策](#) (在政策的 III.B.2、III.B.5 和 V.D 節提到)
- [職員人事政策 60 \(專業人員和支援人員職業職位的裁員和工時縮短\)](#) (在政策的 III.B.3.e 節和 V.E.2.a.4 節提到)
- [職員人事政策 36 \(職位的分類\)](#) (在政策的 III.B.4.b.iii 節提到)
- [職員人事政策 64 \(解僱和棄職\)](#) (在政策的 III.B.4.b.iv 節、IV.E 節、V.E.2.a.6 節和 V.F.2.a.2 節提到)
- [職員人事政策 1 \(一般條文\)](#) (在政策的 IV.A 節提到)
- [職員人事政策 62 \(糾正性行動\)](#) (在政策的 IV.E 節和 V.E.2.a.5 節提到)
- [職員人事政策 63 \(調查性休假\)](#) (在政策的 IV.E 節提到)
- [職員人事政策 30 \(薪酬\)](#) (在政策的 V.E.2.a.2 節提到)
- [職員人事政策 2.210 \(曠工\)](#) (在政策的 V.E.2.a.3 節提到)
- [職員人事政策 66 \(醫療原因的離職\)](#) (在政策的 V.E.2.a.7 節和 V.F.2.a.3 節提到)
- [職員人事政策 II-70 \(顧慮的解決\)](#)
- [舉報者保護政策](#)

VII. 常見問題

以下常見問題相對於專業和輔助職員以及經理和資深專業人員（「經理 3」及以下以及同等職位）提交的申訴。

資格 (III.B.3 節)

1. 無職業委任的僱員可以在本政策下提交申訴嗎？

有受限、非正式/限制、或浮動委任的僱員有資格在本政策下提交申訴；但是，只有職業僱員才有資格進行第 III 步聽證會（PSS）或第 III 步事實調查（MSP-「經理 3」及以下以及同等職位）。如果返聘的退休僱員回到非「日工」的 PSS 或 MSP 職位，則有資格提交申訴，但只能針對現任職位提交申訴。

取決於合約的條款，合約僱員可能有資格提交申訴。「日工」僱員沒有資格在本政策下提交申訴。

2. 我是一名試用期僱員。我可以在本政策下提交申訴嗎？如果可以，我有資格進行第 III 步復議嗎？

試用期僱員有資格在本政策下提交申訴；如果申訴指控了一項有資格進行第 III 步復議的政策違反，則有資格進行第 III 步復議。

3. 如果我在提交申訴之前辭職或退休，我還可以提交嗎？

如果你在提交申訴之前辭職，你在辭職之後將不能提交。如果你在提交申訴之前退休，則只有在非自願離職之後退休的情況下才有資格提交。

4. 我在辭職或退休時有一個待決的申訴，怎麼辦？

如果你在辭職或退休時有一個待決的申訴，則該申訴在解決之前將保持待決狀態，除非你撤回申訴或不參與解決流程。

5. 我是非自願離職的（解僱或裁員）。我還可以提交申訴嗎？

如果你是非自願離職的，你可以提交申訴，但是必須及時。

6. 為什麼因非自願解僱或裁員而離職的僱員可以提交申訴，但是選擇辭職的僱員卻不能？

非自願離職的僱員可以提交申訴，因為離職是大學啟動的。反之，辭職是僱員啟動的自願離職。

範圍 (III.B.4 節)

7. III.B.4.a 節提到「管理層行動...負面地、實質性地影響了僱員現有的僱用條款和條件」。「實質性」是什麼意思？

「實質性」的意思是管理層行動的效果不是可忽略不計的，且明理人士會同意該行動對你的現有僱用條款和條件的影響是嚴重/顯著的。也有可能一項行動本身是可忽略不計的，但是與其他行動綜合之後，就對你的現有僱員條款和條件產生實質性的效果。

對你的僱用條款和條件有實質性影響的管理層行動包括但不限於：解僱、紀律處分、警告函、不批准調動或升職。

可能影響你未來的僱用條款和條件的管理層行動不在 PPSM 70 範圍內，因為這些效果在目前是猜測性的。

8. 為什麼只有某些政策違反有資格進入第 III 步？

大學規定，如果申訴指控了對本政策 V.E.2 節和 V.F.2 節列出政策的違反，則提供進一步解決流程（聽證會（職業 PSS 僱員）或事實調查（職業 MSP 僱員 - 「經理 3」及以下以及同等職位））是適當的。

9. 如果我不知道管理層行動違反了哪些政策，怎麼辦？

如果你不確定一項管理層行動是否違反了某項特定人事政策，請聯絡被指定回覆 PPSM 70 申訴的地方辦公室。所在地點的申訴聯絡員可以為你指出與你的情況潛在相關的政策，並協助你找出提交申訴時應該填寫的政策章節。即使沒有相關的政策，但是你認為管理層行動負面地、實質性地影響了你的現有僱用條款和條件，你仍然可以依照 III.B.4.a.i 節提交申訴。

10. 如果管理層行動確實違反了一項政策，我在提交申訴時要把它列出來嗎？

指出你認為被違反的政策及相關章節對你有好處，因為你可能有資格進行進一步流程。如果你在提交申訴時沒有列出特定政策，你的申訴將依照 III.B.4.a.i 節進行處理。

11.III.B.4.b.iv 節提到，有些政策已經聲明大學或其管理層可以依據「自由裁量」、「完全自由裁量」或「判斷」採取管理層行動。哪些 PPSM 政策有這樣的措辭呢？

有這樣措辭的政策包括：

[PPSM 3 \(委任的類型\)](#)，III.A.7 節 (日工委任)

[PPSM 22 \(試用期\)](#)，III.F.節 (在試用期解雇)，III.F.節 (試用期的延長)

[PPSM 30 \(薪酬\)](#)，III.D.5 節 (補償休假)

[PPSM 2.210 \(曠工\)](#)，III.D.1.d 節 (復職)，III.D.3.a. 節 (排班減少或間歇休假)，III.G.2 節 (學校活動)

[PPSM 60 \(職業專業和輔助職員的裁員和工時減少\)](#)，III.A.節 (一般)

可能有一些校長政策也有這樣的措辭。

注意：[PPSM 64 \(解僱和棄職\)](#)也包含這樣的措施；但是，「經理 3」及以下以及同等職位的前任 MSP 僱員有資格提交與解僱相關的申訴。

12.如果大學或其管理層依照上列政策，依據「自由裁量」、「完全自由裁量」或「判斷」採取了一項管理層行動，我是否可以提交與該行動相關的申訴？

是的，但是你必须認為該管理層行動是出於歧視或報復，違反了[反歧視](#)政策或 PPSM 70 的 III.B.14 節 (報復)。

13.我可以針對「輔導備忘錄」提交申訴嗎？

一般來說不可以。輔導備忘錄不被視為任何紀律行動，它只是與你溝通需要關注的問題的非正式方法。因此，它們一般不會實質性地影響你的現有僱用條款和條件。反之，警告函是紀律行動，所以你可以對其提交申訴。請記住，你可以與所在地點的人力資源部門討論，在一段時間過後將某些文件如輔導備忘錄從人事檔案中移除。

14.我可以針對「績效評估」提交申訴嗎？理由為何？

是的，你可以針對你的績效評估提交申訴。你必须滿足提交時間期限以及本政策規定的其他所有要求。

可以針對績效評估提交申訴，是因為經理可以根據評分作出影響到僱員的僱用條款和條件的決定。例如，可能會（至少部分地）根據僱員的績效評分來決定是否給予「獎勵調漲」或確定裁員順序。因為績效評估可以實質性地影響僱員的僱用條款和條件，允許僱員對其提交申訴是適當的。

及時性 (III.B.5 節)

15.我認為我遭受了性騷擾，我想提交申訴。我的選項是什麼？

你可以選擇依照 PPSM 70 和[性暴力和性騷擾政策](#)提交關於性騷擾的申訴。關於性騷擾的申索將採用[性暴力和性騷擾政策](#)描述的流程進行處理。如果你依照 PPSM 70 提交申訴，而該申訴也包括與性騷擾申索無關的其他申索，所在地點的申訴聯絡員可以選擇分別處理這些申索。

在性騷擾申索處理完成之後，你所在的部門將根據報告採取適當的行動。然後，地方申訴聯絡員將通知你本政策下的第 I 步已經完成。該通知也會告訴你，如果你認為申訴中指控的任何性騷擾申索未解決，你可以在地方法律程序中規定的時間範圍內提交書面上訴到本政策下的第 II 步。

16. 我收到了「解僱意向通知」。我可以立即提交申訴嗎？

僱員無資格針對尚未發生的行動提交申訴。因為尚未作出解僱的最終決定，而且你還有機會回覆該意向通知，立即提交申訴則時機太早。大學在作出最終決定之前，將審閱你對意向通知的回覆。如果大學決定解僱你，你將收到解僱決定的通知；在那之後，你將有 30 個日曆日的時間提交申訴。

17. 如果我想不經過離職流程，而是辭職或退休，又怎麼樣呢？

僱員無資格針對尚未發生的行動提交申訴。如果你在決定被作出之前就辭職或退休，你將無資格提交申訴。

上訴至 *Office of the President* (III.B.6 節)

18. 我如何將上訴提交給 *Office of the President*（校長辦公室）？

上訴必須採用以下方法之一提交給 *Office of the President*（校長辦公室）：

- a. 透過美國郵局或其他郵件服務（例如聯邦快遞）寄送或親自送交：

Systemwide Human Resources – 5th Floor
Attn: PPSM 70 Appeal
1111 Franklin Street
Oakland, CA 94607

- b. 傳真至 (510) 217-9114，註明「Attn: PPSM 70 Appeal」。

- c. 發送電子郵件（作為附件）給 PPSM70Appeal@ucop.edu，主題註明「Attn: PPSM 70 Appeal」。

如果你用多種方法提交上訴，最早的日期將被用來確定及時性。*Office of the President*（校長辦公室）將試圖在 60 個日曆日內回覆你的上訴。

非正式解決 (III.B.7 節)

19. 我的非正式解決選項是什麼？

僱員可用的非正式解決選項可能根據地點有所不同。例子包括使用分校調解程序或監察員的服務。聯絡你的地方申訴聯絡員，瞭解你所在地點可用哪些選項。

20. 在我提交申訴之後，大學和我嘗試了非正式解決。我們還沒有達成協議，我希望接續正式流程。我還剩下多少天可以提交上訴到正式流程的下一步？

如果你未能達成協議，並希望接續正式流程，你必須先通知大學你想要接續正式流程。一旦提供通知，時間期限的暫停將在 10 個日曆日後結束。10 個日曆日過後，你可以提交上訴到下一步的剩餘天數與時間期限被暫停之前一樣多。例如，你有 10 天時間提交上

訴，但在第 3 天該時間期限被暫停；那麼，正式申訴解決流程接續時，你將還剩下 7 天時間提交申訴。

早期解決（僅限於職業僱員）（III.B.8 節）

21. 早期解決的目的是什麼？

早期解決是大學以對僱員有利的結果解決申訴、而不經過整個申訴解決流程的方法。這可以節省大學資源，更快地解決申訴。

22. 為什麼早期解決只適用於給某些申訴？

早期解決只適用於某些有資格進行第 III 步復議的申訴，因為這些申訴的「完全補償」容易明確。

23. 為什麼只有職業僱員提交的申訴才有資格進行早期解決？

只有職業僱員提交的申訴才有資格進行早期解決，因為只有職業僱員才有資格進行第 III 步復議。

24. 什麼是「完全補救」？

完全補救是如果申訴走完第 III 步而且你在流程結束時完全勝利的話，你在本政策下有權得到的補救。

25. 如果我被給予完全補救，我何時可以得到？

如果大學書面通知你大學將給予完全補救，在上訴時間期限過後的合理時間內你將收到補救。

26. 我認為大學給我的補救不是完全補救，怎麼辦？

如果你認為大學給予的補救不是完全補救，你可以依照本政策的 III.B.6 節上訴到 Office of the President（校長辦公室）人力資源處。參見問題 18 以瞭解如何提交申訴。

撤回申訴（III.B.9 節）

27. 我如何撤回申訴？

你可以聯絡你的地方申訴聯絡員撤回申訴。你的撤回請求必須為書面。

28. 為什麼撤回申訴有時間限制？

大學設定時間限制的原因是，如果申訴的撤回離已排定的聽證會日期太近 (PSS) 或是在事實調查員被委任之後 (MSP)，大學可能已經發生了不可退款的收費或必須支付取消費。也可能有其他的原因大學希望繼續處理流程。

不參與（III.B.10 節）

29. 為什麼我不參與解決流程的話，我的申訴可能被撤銷或關閉？

大學希望能夠及時地回覆和解決申訴。為了達到這個目的，大學需要你提供資訊並作出某些決定，以便維持流程的進展。如果你不能做到，大學可能假定你不想繼續你的申訴流

程。如果由於不參與流程的原因申訴被撤銷或被關閉，則將書面通知你。你可以依照本政策的 III.B.6 節向 **Office of the President**（校長辦公室）人力資源處上訴該決定。參見問題 18 以瞭解如何提交申訴。

補救 (III.B.12 節)

30. 如果我在離職後復職，我在離職和復職之間本應獲得的福利怎麼辦？

某些福利（如 UCRP）可以恢復，就好像離職從未發生。其他福利（如健康福利）只能在福利規定和計劃規則允許的程度上恢復。若是如此，福利喪失將由大學透過其他方式解決。聯絡你的地方人力資源部門以瞭解更多資訊。

31. 我有一個做了很久的非 UC 工作。如果給我補發工資，是否會從中扣除我的非 UC 工作工資？

只有為取代負面管理層行動導致之大學收入損失而工作的工資才會從補發工資中扣除。

報復 (III.B.14 節)

32. 我今年提交了一個 PPSM 70 申訴，我認為自己因為提交申訴而遭到報復。我可以針對報復提交申訴嗎？

是的，你可以提交另一份 PPSM 70 申訴，因為你使用或參與申訴解決流程是受到保護、不得報復的。申訴必須依照本政策的 III.B.5 節及時提交。

33. 我想與我的主管非正式地解決我的職場問題。我向主管反映了我的問題，從那之後，我認為主管一直在報復我。我可以提交申訴嗎？

可以。本政策的 III.B.2 節鼓勵僱員在啟動正式申訴解決流程之前，嘗試與他們的主管非正式地解決問題。如果你認為自己因為用這種方法參與申訴解決流程而遭受報復，你可以在本政策下提交申訴。

程序 (V 節)

34. 我可以在一個已經提交了申訴中添加新的申索嗎？

不可以。你不能夠在一個已經提交的申訴中添加新的申索。不過，如果地方申訴聯絡員認為需要新的細節，才能適當地處理你的原始申訴，你可能被請求提供與申訴相關的額外細節。如果及時，你可以在新的申訴中提出新的申索。

35. 我是一名 PSS 僱員，我的申訴中不是所有的申索都有資格進行第 III 步復議。我在第 II 步應該作什麼選擇？

你在第 II 步只能作一個選擇，即使你的申訴包括只有資格進行到第 II 步復議的申索和有資格進行到第 III 步的申索。因此，你在作出選擇之前必須仔細衡量你的選項。

就有資格進行第 III 步復議的申索而言，如果你希望保留進行第 III 步復議的權利，你應該在第 II 步選擇行政復議。不過，你應該知道，該選擇使得沒有資格進行第 III 步復議的申索也喪失事實調查的機會。你只能選一個：你的申訴中的所有申索進行行政復議，放棄事實調查，但是保留聽證會的權利；或者你的申訴中的所有申索進行事實調查，放棄聽證會的權利。

36.我是一名 PSS 僱員，我在第 II 步選擇了行政復議。為什麼大學在談事實調查？

地方案程序可能允許主持行政復議的大學官員尋求事實調查員的幫助。這不會改變大學正在進行行政復議的事實。如果你的申訴包括有資格進行第 III 步復議的申索，而它們沒有在第 II 步解決的話，你還是有權進行聽證會。只有你自己在第 II 步選擇事實調查時，有資格的申索才會喪失聽證會權利。

37.我是一名 PSS 僱員，我在第 II 步選擇了事實調查。我應該期待什麼？

在事實調查流程中，事實調查員將審閱申訴和其他相關材料，面談你和其他相關證人，並依照地方案程序進行事實調查。事實調查員將依照地方案程序發出包含事實判斷的報告。該報告將被提供給地方案程序中指定為決策者的官員。決策者將依照地方案程序發出最終和有約束力的申訴決定。

38.誰可以擔任我的代表？

幾乎任何人都可以擔任你的代表。例如，同事、朋友、律師或工會代表。不過，如果你不是主管，而你希望同事代表你，你必須邀請也不是主管的僱員。如果你是主管，而你希望同事代表你，你必須邀請也是主管的僱員。

39.在非正式解決或事實調查流程中，我的代表可以在場嗎？

你的代表可以在流程的任何階段在場，但是你的代表不得打斷程序。如果你的代表出席事實調查，你的代表不能替你發言。你必須直接回答事實調查員的提問。同樣地，在聽證會上，你的代表不能替你作證。

40.我可以上訴聽證官發出的決定嗎？

不可以，你不能上訴聽證官發出的決定，因為該決定是最終和有約束力的。

VIII. 修訂歷史

政策變更於 **2024 年 2 月 20 日** 生效：編輯後以符合反歧視政策。

2018 年 12 月 10 日 生效的政策修訂：

- 刪除現有的性別代名詞，以性別中性的語言取代。
- 更新網路和文件連結、辦公室名稱以及排版修訂。

2018 年 11 月 20 日 生效的政策變更：

- 將 PPSM 12（僱用中的不歧視）參照改成工作場所歧視、騷擾及平權行動政策。PPSM 12 在 2018 年 11 月 20 日撤銷。
- 修改以符合《網路內容存取性準則》(WCAG) 2.0。

2016 年 7 月 14 日 生效的政策修訂：

- 職員人事政策 71（顧慮的解決 – 經理和資深專業人員、工資級別 VIII 和 IX）被納入本政策。

- 增加了 MSP 僱員使用的非羅馬數字工資級別和分類。
- 與性暴力和性騷擾政策的修訂保持一致。
- 增加了「證據標準」(III.B.11)、「提交申訴」(V.B) 和「初始評估」(V.C)。

2012 年 7 月 1 日生效的政策修訂：

- 非自願離職的前任專業和輔助職員或經理和資深專業人員 I-VII 僱員有資格在本政策下提交申訴。
- 在本政策範圍外的事項現在包括：
 - 人事政策的內容。
 - 個別僱員的工資水平或工資水平變更（糾正性工資調低除外），除非該行動被指控是出於歧視或報復。
 - 依照已聲明大學或其管理層可以依據「自由裁量」、「完全自由裁量」或「判斷」採取行動的一項政策或總校長批准的計劃而採取的管理層行動（*PPSM 65*（*職業僱員 – 經理和資深專業人員、工作級別 I 至 VII 的解僱*）的情形除外），除非該行動被指控是出於歧視或報復。
- 指控一系列政策違反或管理層行動的申訴必須在最近的政策違反或管理層行動後 30 個日曆日內提交。
- 關於裁員的申訴必須在裁員生效日後 30 個日曆日內提交。
- 僱員將被書面告知其申訴是否及時、是否在本政策範圍內、以及是否有資格進行到第 II 步或第 III 步復議。
- 如果僱員未在地方案規定的時間期限之前上訴，則申訴被認為已經依照大學的最後回覆解決和關閉。
- 作為早期解決方案而提供的補救是否構成完全補救，以及由於僱員不參與導致申訴被撤銷或關閉是否可以上訴至 **Office of the President** (校長辦公室)。
- 專業和輔助職員以及經理和資深專業人員 I-VII 的復議被分成兩個章節，每個章節增加了很多細節。
- 澄清了依照本政策和所在地點的性騷擾申訴解決程序提交申訴的條文語言。
- 增加了新的章節：
 - 非正式申訴解決
 - 早期申訴解決（僅限於職業僱員）
 - 撤回申訴
 - 不參與
 - 補救

加州大學 – 政策 PPSM-70
PPSM-70:申訴的解決

○ 利益衝突

- 本政策按照加州大學政策標準範本重排格式。

由於本政策的頒發，以下文件在本政策的生效日被撤銷，不再適用：

- 職員人事政策 70 (申訴的解決)，日期 2012 年 7 月 1 日
- 職員人事政策 71 (顧慮的解決 – 經理和資深專業人員、工資級別 VIII 和 IX)，日期 2000 年 3 月 1 日

以下政策已被撤銷，不再適用：

- 職員人事政策 70 (申訴的解決)，日期 2000 年 3 月 1 日
- 職員人事政策 70 (申訴的解決)，日期 1996 年 7 月 1 日
- 職員人事政策 280 (僱員申訴)，日期 1985 年 12 月 1 日