

國立宜蘭大學 115 年度第 2 次「環境保護暨職業安全衛生委員會」會議紀錄

會議時間：115 年 7 月 14 日（星期二）中午 12 時 00 分

會議地點：本校行政大樓五樓第一會議室

主 持 人：主任委員 陳威戎校長

紀錄：蕭皓中

出席委員：王修璇委員兼執行秘書、游竹委員、尤進欽委員、花國鋒委員、陳懷恩委員、余思賢委員、王宜達委員、李欣運委員、吳德豐委員、賴軍維委員、林世斌委員、林大森委員、李秀容委員、劉鎮宗委員、蕭皓中委員、簡伶玲委員、楊汶達委員、黃士哲委員、郭芳璋委員、陳志鈞委員、林德誠委員、李美玉委員、周一龍委員、吳靜宜委員、陳亦芸委員、楊子鈺委員

列席人員：陳翠瑤組長、林政達先生、張任華先生

壹、主席報告

貳、報告上次會議決議案及校長指示事項執行情形（P.4- P.5）

參、業務報告事項（P.6-P15）

肆、提案討論：

提案一（P.16-P25）

案由：修正「國立宜蘭大學安全衛生自動檢查計畫」，提請審議。

說明：

- 一、依職業安全衛生管理辦法修正條文第27條，增訂**加熱設備**每年定期實施檢查項目，業於115年7月1日公布實施。
- 二、校內放置氫氣、乙炔可燃性高壓氣體之實驗室，礙於空間與經費不足未設置防爆櫃，惟中心同仁巡查時，高壓瓶均檢驗合格標示且通風良好，**建議加強洩漏巡查頻率，以維護實驗室安全。**
- 三、「國立宜蘭大學防火管理要點」已於115年5月12日行政會議通過實施，明訂消防管理員職責「定期檢查該範圍內防火避難設施、用火用電設備器具、危險物品及消防安全設備日常維護管理。」，與本計畫檢查重覆項目。
- 四、綜上所述修正「乾燥設備每年定期檢查表」、「高壓氣體容器每次作業檢查表」，刪除「公共空間安全衛生自動檢查檢點紀錄表」，
- 五、檢附「國立宜蘭大學安全衛生自動檢查計畫」附表修正前後對照表及修正草案。

擬辦：本要點經環境保護暨職業安全衛生委員會會議通過後實施。

決議：

- 一、修正後通過。

- 二、添購可燃性氣體洩漏偵測器配置於生資院、工學院及環安衛中心供實驗室借用。

提案二（P.26-P29）

案由：廢止「國立宜蘭大學員工職場霸凌防治與處理作業要點」，提請審議。

說明：

- 一、依據職業安全法第二章之一職場霸凌之防治專章（115.7.01 施行）辦理。
- 二、新法增訂職場霸凌認定、防治、知悉處理、申訴、申訴期間協調機制、申復機制等，與先前有重大變革，並提出「職場霸凌防治指導手冊」與「職場霸凌防治措施準則」。為符合現行法令規範，現有「國立宜蘭大學員工職場霸凌防治與處理作業要點」需大幅修改，擬廢止現有要點另訂定之。

擬辦：本要點經環境保護暨職業安全衛生委員會議及行政會議通過後廢止。

決議：照案通過。

提案三（P.30-P60）

案由：訂定「國立宜蘭大學員工職場霸凌防治與申訴處理作業要點」，提請審議。

說明：

- 一、配合「職業安全衛生法」增訂第二章之一職場霸凌防治專章，及頒布「職場霸凌防治手冊」及「職場霸凌防治措施準則」自 115 年 7 月 1 日施行，為符合最新法令規定，爰訂定本校「國立宜蘭大學員工職場霸凌防治與申訴處理作業要點」（以下簡稱本要點），以建立本校職場霸凌預防及申訴處理機制。
- 二、本要點內容包含職場霸凌之預防措施、申訴受理程序、調查及處理機制、被害人保護措施、申復程序及相關作業流程，配合訂定申訴、調查及相關作業表單，以建立完善之處理機制。
- 三、檢附「國立宜蘭大學員工職場霸凌防治與申訴處理作業要點」條文草案、總說明及逐條說明各 1 份。

擬辦：本要點經環境保護暨職業安全衛生委員會議及行政會議通過後實施。

決議：修正後通過。

提案四（P.61-P66）

案由：修正「國立宜蘭大學教職員工健康管理要點」，提請審議。

說明：

- 一、本案係配合現行法令規定及本校健康管理實務作業需求，檢討修正「國立宜蘭大學教職員工健康管理要點」。
- 二、依據「職業安全衛生法」第 20 條規定，在職勞工健康檢查費用應由雇主負擔。
- 三、本次修正重點包括調整適用對象文字、修正新進人員一般及特殊體格檢查之完成及繳交期限，使其符合現行法令規定，並明確規範各類人員健康檢查費用之申請方式及經費來源，以利各單位遵循並提升行政作業一致性。
- 四、檢附「國立宜蘭大學教職員工健康管理要點」修正草案條文對照表及修正草案。

擬辦：本要點經環境保護暨職業安全衛生委員會議通過後實施。

決議：本案緩議，提115年第3季環安委員會議討論。

伍、臨時動議：無。

陸、散會：14:30。

國立宜蘭大學 115 年度第 2 次環境保護暨職業安全衛生委員會會議簽到表

開會時間：115 年 7 月 14 日(星期二) 中午 12 時 00 分

會議地點：行政大樓五樓第一會議室

委員名單	簽名	委員名單	簽名
陳威戎校長 (兼主任委員)	陳威戎	黃士哲委員	黃士哲
王修璇委員 (兼執行秘書)	王修璇	郭芳璋委員	郭芳璋
游 竹委員	游 竹	陳志鈞委員	陳志鈞
尤進欽委員	尤進欽	林德誠委員	
陳懷恩委員	陳懷恩	李美玉委員	李美玉
王宜達委員	王宜達	周一龍委員	周一龍
余思賢委員	余思賢	吳靜宜委員	吳靜宜
花國鋒委員	花國鋒	陳亦芸委員	陳亦芸
李秀容委員	李秀容	楊子鈺委員	楊子鈺
李欣運委員	李欣運	蕭皓中委員 (職業安全衛生管理員)	蕭皓中
林世斌委員	林世斌	簡伶玲委員 (職業安全衛生護理師)	簡伶玲
吳德豐委員	吳德豐	陳翠瑤組長	陳翠瑤
賴軍維委員	賴軍維	林政達先生	林政達
林大森委員	林大森	張任華先生	張任華
劉鎮宗委員 (輻射防護員)	劉鎮宗		
楊汶達委員	楊汶達		

貳、報告上次會議決議案及校長指示事項執行情形

國立宜蘭大學 115 年度第 1 次「環境保護暨職業安全衛生委員會」

會議決議案執行情形追蹤表

會議日期：115 年 4 月 21 日

案由	說明	承辦單位	執行情形
一、115 年 1 月 28 日「職業安全衛生外部稽核暨自主管理座談會」缺失追蹤情形，提請審議。	檢附「實驗場所缺失改善追蹤表」及「作業場所及管制措施缺失改善追蹤表」如附表一及附表二，未改善完成需持續追蹤檢討辦理情形。	環安衛中心	第一季有5項缺失改善情形，目前已4項目改善完成，僅餘1件預計8月30日廠商安裝，改善辦理中。
二、修正「國立宜蘭大學作業環境監測計畫」，提請審議。	一、本校作業環境監測計畫於105年訂定，滾動修正以符合現行組織編制。 二、檢附「國立宜蘭大學作業環境監測計畫」修正草案對照表及修正草案。	環安衛中心	已於115年1月14日郵件通知教職員工知悉，並公告於中心網頁供查詢參閱。
三、新訂「國立宜蘭大學防火管理要點」，提請審議。	一、為確保國立宜蘭大學及所屬各校區、校地能落實平時火災預防管理，加強自衛消防編組能力，並明確防火管理業務劃分，訂定國立宜蘭大學防火管理要點。 二、檢附「國立宜蘭大學防火管理要點」逐條說明及管理要點草案。	環安衛中心	已於115年1月14日郵件通知教職員工知悉，並公告於中心網頁供查詢參閱。
四、修正「國立宜蘭大學承攬作業安全衛生管理要點」	一、依據職安法第 26 條「事業單位以其事業交付承攬時，應於事前就交付承攬之	環安衛中心	一、已於115年5月15日郵件通知教職員工知悉，並公告於中心網頁供查詢參閱。

，提請審議。	事業實施風險評估，將有關工作環境、危害因素與應採取之安全衛生設備及措施等評估結果告知該承攬人…」辦理。 二、環安衛中心為符合法規意旨，建議由請購單位提供工作環境及危害因素，給予承攬商知悉，經訪查9間友校作法，皆由請購單位實施危害告知，環安衛中心督導查核，以明權責。 三、依據前述理由修正本校承攬管理作業要點，檢附修正草案對照表及修正草案。	二、另於6月9日辦理表單說明會，加強宣導。
---------------	---	------------------------------

參、業務報告

115年度第2次環境保護暨職業安全衛生委員會會議報告事項

- 一、中心訂於115年7月14日12點針對環安衛委員辦理教育訓練課程，並請委員進行課後測驗，以落實環境保護暨職業安全衛生委員會教育訓練。
- 二、勞動部自115年7月1日起，正式在《職業安全衛生法》中增訂「職場霸凌防治專章」，並訂定「職場霸凌防治措施準則」，提供各事業單位具體的執行規範與指引。中心預計九月辦理打擊不法侵害工作坊，敬請踴躍參加。
- 三、115年7月1日起，《職業安全衛生法》正式施行，處罰金額上限由新臺幣30萬元提高至300萬元。重點修正事項，請相關單位配合辦理。
 - (一)事業單位於將一定規模以上之工程（工程造價達新臺幣二億元、構造物高度達五十公尺、或開挖深度達十五公尺）交付規劃、設計時，應要求規劃及設計者分析工程潛在施工危害，編製安全衛生圖說及規範，量化編列安全衛生費用，並製作「工程規劃設計安全分析報告」。（職安法§15-1）
 - (二)事業單位出租或出借工作場所、設備等需實施危害告知（職安法§26）。
- 四、新進同仁（含專業助理）及擔任職位超過六個月臨時工，請務必於到職日前完成新進人員健康檢查，並將健康檢查報告繳交至環安衛中心，以利辦理後續健康管理服務。若當天無法完成，請以健康檢查收據為本，以符合職業安全衛生法的規定。
- 五、因應盛夏將至、各地氣溫逐漸升高，為避免教職員工於戶外執行勤務、巡檢或特定職務時罹患熱疾病之可能，針對於戶外執行相關職務之人員，視天候狀況採取適度降溫、提供陰涼休息場所及適當之飲料、調整作業時間、增加作業場所巡視之頻率、實施健康管理、熱疾病預防相關教育宣導等措施。
- 六、中心於7月2日、9日及16日（四）14:00-16:00辦理3場次「活力揮拍 舒心同行～匹克球體驗」活動，邀請運教中心董至聖主任指導，感謝同仁踴躍目前已經報名額滿。開學後每星期四下午5:30~7:30於半戶外球場辦理活動，期盼教職員工建立規律運動習慣。
- 七、中心與教職員工健身社合作，每週一、三、五中午12:00-13:00，同仁至重訓室訓練，可累積健康點數兌換獎品，截至今日（7月3日）共有46位同仁至重訓室進行自我訓練，促進員工建立規律運動習慣。
- 八、115年至6月由職業醫學專科王德皓醫師進行6場次臨場健康服務，共有81位教職員工生參與，其滿意度達4.9，分析評估後職醫現場醫療指導2位，異常過負荷為中負荷1位，中心持續追蹤關懷。特別危害作業實驗室人員訪查共55位，經訪視評估符合安全操作執行。
- 九、115年有6人次同仁使用，接受中心安排至特約機構接受心理諮詢。請同

仁覺察需要心理支持，歡迎線上填寫或與環安中心職護聯絡。

- 十、為控管學校飲用水品質及經費，**新增飲水機**經簽奉校長核定，**請會辦環安衛中心**，以利納入例行保養及檢驗，維護飲水安全；另採購飲水機請注意，中心僅針對飲水機過濾功能之濾心(第 1、2 道濾心)編列預算委外維保，RO 逆滲透之濾心，請自行編列預算支應。
- 十一、環安中心訂於 115 年 7 月 29 日、30 日辦理**民防團常年訓練**(併防空疏散避難宣導)，課程含全民國防、防空避難與民防團介紹、全社會防衛韌性宣講、災害防救、T-CERT 緊急救護(實作)等，請民防團編組人員踴躍參加。
- 十二、114 年建築物公共安全檢查改善案件，林場忠信樓缺失案展延改善期限至 7 月 15 日，已於 7 月 2 日驗收完畢，將於期限內申報完成。
- 十三、115 年食品系實習工廠耐震申報案件，目前已依來函指示停止使用，並於現場張貼告示以確保人員安全。本案中心已連絡建築師公會郭文豐技師協請完成申報作業，並委由營繕組協助補強後分析報告，將管制於期限內完成展延。
- 十四、本校於 6 月 26 日與北區自主互助聯盟共同辦理「大專校院校園安全北區自主互助聯盟會員大會暨職業安全衛生教育訓練」，共計 171 人次參加。勞動部感謝宜蘭大學在職業安全衛生專業知能及管理的努力與貢獻。

◆ 職業安全

- 一、為符合危害化學品評估風險等級及分級管理措施。於 5 月 8 日及 5 月 27 日辦理兩場危害化學品分級教學課程，計有 57 人參加，滿意度 4.7 分。敬請工學院及生資院實驗室於 7 月 31 日前完成危害化學品分級，並上傳實驗室安全衛生管理系統，以符合法規規定。
- 二、環保局於 6 月 8 日輔導訪視具食安疑慮化學品是否張貼「禁止用於食品及飼料」警語及毒性關注化學物質運作情形，訪視實驗室包含**保健食品實驗室**及**海洋生化實驗室**，缺失(1)SDS 未更新(2)毒化物現存量與運作紀錄表不相符，本案已於 6 月 16 日改善完成並回覆環保局備查。
- 三、中心於 6 月 9 日辦理「承攬管理表單說明會」，宣導承攬管理法規及本校做法，計有 17 個單位 27 人參加，滿意度 4.7 分。截至 7 月 7 日計有 7 件承攬管理表單上傳，中心抽樣巡視發現冷氣安裝於 2 公尺以上作業未使用安全帶等防墜措施，已通知廠商及通識教育中心即刻改善。中心於宣導期間擬每周實施巡視，確保制度落實。
- 四、為確保化學品暴露危害低於法令容許暴露濃度，已於 6 月 3 日(三)辦理實驗場所作業環境監測計 17 間並送實驗室分析，預計 7 月中旬呈現分析結果。
- 五、食品系因實驗所需申請毒化物順丁烯二酸 95-100% 及對位乙氧基苯脲 95-100% 使用核可，中心於 6 月 12 日函送宜蘭縣政府環保局審查。
- 六、為提升本校實驗室安全，於 6 月 29 日(一)辦理「切割捲夾暨感電危害預防課程」，邀請前北區職業安全衛生中心科長黃錫麟擔任講師。計有 30 人參加，滿意度 4.6 分

- 七、115教育部補助高級中等以上學校校園能資源管理及環境安全衛生計畫，計有生物資源產品檢測暨技術推廣中心一案提出申請，計畫總經費26萬7千元，申請補助20萬元，自籌款6萬7千元，於6月30日送件。
- 八、輔導實驗室安全管理在3~6月已完成實驗室計有園藝系(9間)、環工系實驗室(10間)、生動系實驗室(9間)及生動系實驗室(4間)，園藝系及環工系皆改善完成，生動系尚於改善期限內，將持續追蹤改善情形。
- 九、依據「優先管理化學品之指定及運作管理辦法」，114年優先管理化學品運作資料須於115年4月-9月間完成申報，中心已於7月3日完成申報備查作業，總計申報化學品種類計79種。
- 十、依據「職業安全衛生管理辦法」修正條文87條，環境保護暨職業安全衛生委員會名冊需報情勞動檢查機構備查，業於7月3日完成申報登陸，待勞動檢查機構備查審核確認。

◆ 環境保護

- 一、115年6月資源回收計3,859公斤所得3,180元，全數繳納供校務運用。
- 二、廢棄物中含有金屬水銀、汞合金、廢水銀、硫酸汞等含汞廢液，請以無機類廢液/含汞廢液/E類/C-0101分類標示，今年截至4月止，已清運處理8公斤純汞及含汞廢液(尚餘8公斤待清運處理)，惟處理費6000元/公斤(一般廢液39元公斤)，請諄節使用。
- 三、中心自113年10月推動勘品廢棄物再利用(如家具等)，目前分享有486件，成交88件。以達到資源循環利用並減少校園廢棄物之目標。
- 四、飲水機水質委外檢驗(每季)及自檢(每月)，水質狀況良好，115年6月份自檢及第二季外檢大腸桿菌數及總落菌數皆低於1/100ml標準值(6個/100ml)，檢驗結果已於公告網頁週知。
- 五、本校各飲水機保養紀錄表(每月)及水質檢驗報告(每季)均公告及張貼於機身或附近明顯處，若有缺損請立即向中心反映協處。

◆ 消防及公共安全檢查

- 一、115年1-6月執行消防系統維修事項：
 - (一)體育館消防線路故障查修。
 - (二)停控中心4樓消防管線漏水修繕。
 - (三)停車場(36.45車位)泡沫管路一齊閥及排煙控制盤故障修繕。
 - (四)經德大樓5樓消防水管鏽蝕漏水修繕。
 - (五)時化學舍廣播設備及消防主機板線路故障維修。
 - (六)生資院1樓偵煙器故障更換。
 - (七)工學院3樓滅火器失壓更換。
 - (八)時習大樓消防幫浦軸承漏水修繕。

- (九)停車場泡沫管路(56 車位)漏水修繕。
- (十)教穡大樓 4、6 樓消防迴路斷線查修。
- (十一)教穡大樓 1-7 樓鏽蝕探測器(68 個)更新。
- (十二)停控中心 1 樓排煙風扇故障查修。
- (十三)時化學舍 1 樓 C 區消防迴路斷線查修。
- (十四)生技動物中心住警器損壞更換。
- 二、民權新路文創園區 115 年上半年消防安全設備檢修申報(登記用途為展覽場，半年實施消防檢修申報乙次)，已於 3 月 2 日完成。
- 三、本校(含外校區、校地)115 年消防安全設備檢修申報已於 3 月 31 日完成申報，後續配合消防局實施複查，目前完成城南校區、實驗林場複查，神農、五結校區及南澳校區規劃於 7 月 13 日實施，煩請配合。
- 四、115 年消防安全設備檢修缺失改善案已完成招標，規劃於 7 月 22 日至 8 月 18 日實施，詳細期程將郵件通知，屆時請配合門禁開啓，以利如期完成修繕。
- 五、為利落實滅火器巡檢作業，中心已完成滅火器檢驗紀錄卡製作及懸掛，請於 8 月 1 日起，配合每月「消防安全設備自行檢查表」完成檢視後，於紀錄卡勾選及簽名，執行情形中心將利用稽核時機實施驗證。
- 六、115 年上半年自衛消防編組訓練於 3 月 26 日實施，提昇大樓管理員、自衛消防編組成員及新進人員消防本職學能及應變技能，課程包含防火防災知識、實驗室火災預防與處理、自衛消防編組說明及實作演練等，共計 77 人參加，活動滿意度 4.9 分，講習成果已陳報宜蘭消防局備查。

◆ 職業衛生

- 一、夏日氣溫驟升，疾病傳播風險增加，請同仁落實個人衛生習慣及環境清潔；尚未接種本季流感及新冠疫苗者，請儘速完成接種。
- 二、中心於 115 年 3 月 25 日及 5 月 20 日(三) 12:00-14:00 辦理 2 場次重訓器材介紹與循環訓練實作活動，邀請運教中心涂馨友組長指導，有 52 位同仁參加，活動滿意度達 5.0。為促使同仁持續建立運動習慣，
- 三、為提升同仁自主管理知能，達到早期發現、早期治療之目的，本中心與學務處衛保組於 115 年 5 月 5 日至 5 月 6 日合作辦理「成人健康檢查」及「四癌篩檢【乳癌、口腔癌、胃癌、大腸癌】」活動，共計 125 人次參加，活動平均滿意度達 4.5 分。中心後續將持續提供職業醫學專科醫師健康諮詢服務及異常追蹤管理，以維護同仁健康。
- 四、為增進教職員工職場溝通與紓壓技能，中心於 115 年 6 月 17 日(三) 12:00-15:00 與學務處諮商組合作辦理「職場紓壓工作坊」。邀請宜蘭縣諮商心理師公會理事長吳東秉及救國團宜蘭團委會林照洋老師蒞臨指導，分享職場溝通技巧，並帶領同仁製作「毛根花」療癒，協助提升職場溝通能力與紓解工作壓力，共計 30 人參加，活動平均滿意度達 4.8 分。
- 五、宣導及促進健康政府相關服務:

- (一) 衛福部免費六大癌症篩檢服務，補助口腔癌、乳癌、大腸癌、子宮頸癌、肺癌及胃癌篩檢，敬請教職員工多加利用。
- (二) 國健署提供免費成人健康檢查，30 歲以上未滿 40 歲民眾每 5 年 1 次，40 歲以上未滿 65 歲民眾每 3 年 1 次，65 歲以上民眾每年 1 次，請同仁多加利用以維護個人健康。
- (三) 本校與 9 家特約醫療合約院所，就醫請記得攜帶教職員工證及學生證等證明文件，以享有特約醫療優惠。其優惠內容請參考中心網頁資訊，網址：<https://reurl.cc/V2dlQy>。

肆、115 年截至 7 月 2 日辦理有 20 場次活動，參與人數共為 864 人，平均滿意度 4.8 分，活動場次說明如下：

序號	日期	時間	活動名稱	地點	備註
1	1/12-4/30	08:00~17:00	115 年水塔及蓄水池清理	各校區	已完成
2	1/13 (二)	14:00~15:00	職業安全衛生教育訓練 (第六場次)	綜合 101	84 人/ 4.6 分
3	1/13 (二)	08:00~17:00	115 年 1 月份 飲水機水質檢驗(自檢)	神農校區	已完成
4	1/14 (三)	08:00~17:00	115 年第一季 飲水機水質檢驗(外檢)	神農、南澳、 五結、林場 共計四校區	已完成
5	1/15 (四)	14:00~17:00	臨場健康服務 1	學習規劃室 及訪視單位	8 人/ 4.9 分
6	1/20 (二)	08:00~17:00	115 年 消防安全設備檢修	時化、勵金、 滋蘭、生資	已完成
7	1/28 (三)	08:00~13:00	勞動部暨大專校院職安 衛自主聯盟外部稽核	全校校區及 各實驗室	已完成
8	1/11 (三)	11:00~12:00	114 年第 4 季 環境監測報告書審查會	101 會議室	已完成
9	1 月 下旬	08:00~17:00	建築物公安檢查 五結校區、停控中心	五結校區及 停控中心	已完成

10	2/24 (二)	08:00~17:00	115 年 2 月份 飲水機水質檢驗(自檢)	神農校區	已完成
11	2/26 (四)	8:00~11:00	臨場健康服務 2	學習規劃室 及訪視單位	23 人/ 5.0 分
12	3/13 (五)	14:00~17:00	臨場健康服務 3	學習規劃室 及訪視單位	8 人/ 4.9 分
13	3/17 (二)	08:00~17:00	115 年 3 月份 飲水機水質檢驗(自檢)	神農校區	已完成
14	3 月 中旬	10:00-12:00	115 年上半年室 內空氣品質巡檢	圖書館	已完成
15	3/25 (三)	12:00~14:00	健康活動 1 健康 ING 體能一級棒~ 重訓器材介紹與實作訓練	體育館 重量訓練室	25 人/ 5.0 分
16	3/27 (五)	10:00-12:00	115 年上半年室 內空氣品質巡檢	圖書館	已完成
17	3/26 (四)	13:00~16:00	115 年上半年 自衛消防演練	工學院演講廳	77 人/ 4.9 分
18	4/10 (五)	13:00~15:00	健康活動 2 健康飲食 遠離三高	綜 102 教室	25 人/ 5.0 分
19	4/13 (一)	08:00~17:00	115 年 4 月份 飲水機水質檢驗(自檢)	神農校區	已完成
20	4/14 (二)	08:00~17:00	115 年第二季 飲水機水質檢驗(外檢)	神農、南澳、 五結、林場、 共計四校區	已完成
21	4/17 (五)	9:00~12:00	臨場健康服務 4	學習規劃室 及訪視單位	16 人/ 4.8 分
22	4/22 (三)	13:00~16:00	承攬管理及墜落危害預防	體育館 視廳教室	62 人/ 4.6 分
23	5/5 至 5/6	17:00~21:00 8:00~ 12:00	成人健康檢查及四癌篩 檢活動	綜合 105	125 人/ 4.5 分

24	5/7 (四))	10:00~12:00	115 年第 1 季 環境監測報告書審查會	102 會議室	已完成
25	5/8 (五)	10:00~12:00	危害化學品分級及清單 製作教學(第一場次)	電腦教室 5	15 人 /4.8 分
26	5/14 (四)	13:00~16:00	臨場健康服務 5	學習規劃室及 訪視單位	20 人 /4.8 分
27	5/20 (三)	12:00~14:00	健康活動 3 生活動起來 健康好肌力 ~重量循環訓練	體育館 重量訓練室	27 人 /5.0 分
28	5/27 (三)	13:00~15:00	危害化學品分級及清單 製作教學(第二場次)	電腦教室 3	42 人 /4.7 分
29	5/15 至 6/10	線上課程	愛知防治宣導	數位課程	91 人 /4.7 分
30	6/3 (三)	9:00~12:00	115 年上半年 作業環境監測	受測 實驗室	已完成
31	6/9 (二)	10:00~11:00	承攬管理表單說明會	綜 102 教室	27 人 /4.7 分
32	6/16 (一)	08:00~17:00	115 年 6 月份 飲水機水質檢驗(自檢)	神農校區	已完成
33	6/17 (三)	12:00~15:30	健康活動 4 職場紓壓工作坊	教穡 205	30 人 /4.7 分
34	6/24 (三)	13:30~14:30	115 年職業安全衛生教育 訓練實體課程 -(第 2 場次)	綜合 102	10 人 /4.7 分
35	6/26 (五)	10:00-16:30	114 學年大專校院校園 學習與職業安全衛生管 理北區自主互助聯盟會 員大會暨職業安全衛生 教育訓練	萬斌聽	171 人
36	6/29 (一)	13:30~16:30	切割夾捲暨感電危害預 防	工學院 演講廳	30 人 /4.7 分
37	6/29 (一)	13:30~16:30	臨場健康服務 6	學習規劃室及 訪視單位	7 人 /4.8 分

38	6 月 下旬	08:00~17:00	建築物公安檢查 南澳校區、汽機車停車場	南澳校區、 汽機車停車場	已完成
39	7/2 7/9 7/16 (四)	14:00~16:00	健康活動 5 匹克球活動	體育館 羽球場 半戶外球場	25 人 /5.0 分
40	7/20- 8/30	08:00~17:00	115 年消防安全設備檢 修改善工程	各校區	進行中
41	7/13 (一)	08:00~17:00	115 年 7 月份 飲水機水質檢驗(自檢)	神農校區	已完成
42	7/14 (二)	08:00~17:00	115 年第三季 飲水機水質檢驗(外檢)	神農、南澳、 五結、林場、 共計四校區	已完成
43	7/23 (四)	12:00~15:00	健康活動 8 健康不痠痛工作坊	體育館一樓 舞蹈教室	
44	7/28 (二)	13:00~16:00	臨場健康服務 7	學習規劃室及 訪視單位	
45	7 月 下旬	10:00~12:00	115 年第 2 季 環境監測報告書審查會	101 會議室	
46	7/29 (三)	13:00~17:00	115 年度 防護團常年訓練 (第一天)	工學院演講廳	
47	7/30 (四)	13:00~17:00	115 年度防護團常年訓 練併 115 年下半年自衛 消防演練 (第二天)	工學院演講廳	
48	8 月 上旬 (三)	14:00-16:00	呼吸防護教育訓練	待訂	
49	8/11 (一)	08:00~17:00	115 年 8 月份 飲水機水質檢驗(自檢)	神農校區	
50	8/12 (三)	9:00~12:00	臨場健康服務 8	學習規劃室及 訪視單位	
51	9/8 (二)	08:00~17:00	115 年 9 月份 飲水機水質檢驗(自檢)	神農校區	

52	9 月 中旬	10:00-12:00	115 年下半年 室內空氣品質巡檢	圖書館	
53	9/16 (三)暫 定	08:00~17:00	健康活動 9 一般與特殊健康檢查	學生活動中心 春男廳	
54	9/23 (三)	13:00-16:00	一般安全衛生教育訓練	圖資館 崇發廳	
55	9/30 (三) 暫定	13:00~15:00	健康活動 10 打擊不法侵害宣導講座	綜合 101 教室	
56	10/6 (二)	08:00~17:00	115 年 10 月飲水機水質 檢驗(自檢)	神農校區	
57	10/7	13:00-16:00	危害化學品通識教育訓 練	圖資館 崇發廳	
58	10/14 (三)	08:00~17:00	第四季飲水機水質檢驗 採水(外檢)	神農、南澳、 五結、林場	
59	10/14 (三) 暫定	12:00~14:00	健康活動 11 健康 UP 肌力 UP ~重量循環訓練	體育館 重量訓練室	
60	10 月 中旬	9:00~12:00	115 年下半年作業環境 監測	各受測實驗室	
61	10/29 (四)	9:00~12:00	臨場健康服務 9	學習規劃室及 訪視單位	
62	11/1 至 11/30	愛知防治宣 導	數位學習課程	神農校區	
63	12/3 (四)	14:00~17:00	臨場健康服務 10	學習規劃室及 訪視單位	
64	12/16 (三)暫 定	12:00~14:00	健康活動 12 匹克球活動	體育館 羽球場	

檢查時間：__年__月__日

1. 作業檢點應依「職業安全衛生工作規則」辦理，執行紀錄應保存三年備查，檢查判定記號：正常「○」，異常「~~×~~」，不用「-」。⁽¹⁾
2. 發現異常狀況時，應立即停止相關作業並尋求改善，檢查人應確實記錄異常狀況並向工作場所負責人報告，排除異常狀況後，應由工作場所負責人複查與批准恢復作業。⁽²⁾
3. 本表為建議檢點項目，使用單位得依實際情況進行增/修訂。⁽³⁾

16

國立宜蘭大學自動檢查表(每年)

檢查日期：_____年_____月_____

單位名稱：_____

工作場所名稱：_____

設備編號：_____

設備名稱：_____

檢查人簽名：_____

工作場所負責人簽名：_____

乾燥設備每年定期檢查項目	檢查方法	結果 <u>(判定如註 1)</u>
1、內面、外面及外部之棚櫃等有無損傷、變形或腐蝕	目視檢查	
2、窺視孔、出入孔、排氣孔等開口部有無異常	目視檢查	
3、使用液體燃料或可燃性液體為熱源之乾燥設備，燃燒室或點火處之換氣設備有無異常	操作檢查	
4、危險物之乾燥設備中，排出因乾燥產生之氣體、蒸氣或粉塵等之設備有無異常	操作檢查	
5、內部溫度測定裝置及調整裝置有無異常	操作檢查	
6、設置於內部之電氣機械器具或配線有無異常	操作檢查	
7、電路、開關功能正常以及電線包覆完整	操作檢查	
<u>8、加熱設備之燃料供應系統控制閥、電磁遮斷閥，或其他安全遮斷裝置之功能有無異常。</u>	<u>操作檢查</u>	
異常狀況與改善措施：	複查：	

註1、作業檢點應依「職業安全衛生設施規則」辦理，執行紀錄應保存三年備查。檢查判定記號：正常「○」，異常「×」，不適用「—」。

註2、發現異常狀況時，應立即停止相關作業並尋求改善，檢查人應確實記錄異常狀況並向工作場所負責人報告，排除異常狀況後，應由工作場所負責人複查與批准恢復作業。

註3、本表為建議檢點項目，使用單位得依實際情況進行增/修訂。

國立宜蘭大學自動檢查表(每年)

檢查日期：____年____月____

____年____月____單位名稱：____工作場所名稱：____

作業名稱：

高壓氣體容器每次作業檢點項目

作業名稱：	檢點日期												
	檢查人 簽名 檢查 方式												
1、有牢固的固定措施	操作檢查												
2、高壓皮管及輸送管路沒有損壞、洩漏情況	操作檢查												
3、閥、旋塞及調壓器沒有損壞、洩漏情況	操作檢查												
4、內容物成份有明顯標示	目視檢查												
5、備用氣體及空瓶已套上瓶頭護蓋，並標示氣體使用狀況	目視檢查												
6、存放位置周圍沒有易燃物、火源及高溫	目視檢查												
7、輸送管路有明確標示內容氣體	目視檢查												
8、可燃性氣體是否洩漏	儀器檢查												
異常狀況與改善措施：							複查：						
							工作場所負責人簽名：_____						

註1、作業檢點應依「職業安全衛生設施規則」辦理，執行紀錄應保存三年備查。檢查判定記號：正常「○」，異常「×」，不適用「—」。

註2、發現異常狀況時，應立即停止相關作業並尋求改善，檢查人應確實記錄異常狀況並向工作場所負責人報告，排除異常狀況後，應由工作場所負責人複查與批准恢復作業。

註3、本表為建議檢點項目，使用單位得依實際情況進行增/修訂。

國立宜蘭大學自動檢查表(每年)

檢查日期：_____年_____月_____日 國立宜蘭

大學 公共空間安全衛生自動檢查檢點紀錄表

公共空間名稱與地點：

檢查時間：__年__月__日

檢查項目	檢查重點	學期檢查結果	自行處理情形 (檢查結果為否時，請加註自行處理情形說明)
公共空間防 災避難設施	1.採光不足之場所，應設緊急照明設備，並能正常操作	☐ 是 ☐ 否	
	2.公共空間室內明顯處裝設有避難指標或避難方向指示燈	☐ 是 ☐ 否	
	3.滅火器依法適當配置、標示明顯且取用方便	☐ 是 ☐ 否	
	4.公共空間標示緊急連絡資訊	☐ 是 ☐ 否	
	5.逃生通道明確且無障礙物	☐ 是 ☐ 否	
	6.公共空間未發現老鼠跡象	☐ 是 ☐ 否	
檢查人員簽章：			
作業場所負責人簽章：			
單位主管(系/所主管)簽章：			

1、作業檢點應依「職業安全衛生設施規則」辦理，執行紀錄應保存三年備查。檢查判定記號：正常「○」，異常「×」，不適用「—」。

2、發現異常狀況時，應立即停止相關作業並尋求改善，檢查人應確實記錄異常狀況並向工作場所負責人報告，排除異常狀況後，應由工作場所負責人複查與批准恢復作業。

3、本表為建議檢點項目，使用單位得依實際情況進行增/修訂。

國立宜蘭大學安全衛生自動檢查計畫(草案)

105年4月13日環安委員會會議通過

108年3月27日環安委員會修訂通過

111年4月27日環安委員會修訂通過

115年7月14日環安委員會修訂通過

一、法令依據

依據職業安全衛生法(以下簡稱職安法)第 23 條及職業安全衛生管理辦法第 79 條規定，訂定「國立宜蘭大學安全衛生自動檢查計畫」，以下簡稱本計畫。

二、目的

- (一)藉由定期主動檢查安全衛生事項，預先發現不安全與不衛生因素，並設法消除或控制，以防止災害發生，保障校內工作者之安全與健康。
- (二)改進不安全與不衛生的工作環境、機械設備及動作行為，宣示校方關心校內工作者之安全與健康。
- (三)建立各種設備良好之檢查、保養制度，增進校內工作者作業安全，並延長設備使用年限。

三、權責

- (一)環境保護暨職業安全衛生中心(以下簡稱環安衛中心):訂定自動檢查計畫，推動自動檢查，與督導查核。
- (二)適用場所負責人:實施所轄場所安全衛生自動檢查，監督相關人員執行狀況，並定期向單位主管報告。檢查紀錄應留存3年以上，以備勞動檢查機構隨時到校查驗。
- (三)各單位主管:負責督導所屬各作業場所，依本計畫制定適用於該場所之自動檢查計畫及自動檢查表格，並據以確實執行。

四、作業內容

- (一)有關機械、設備及各項作業之作業檢點，其檢點對象、內容，應由各作業場所負責人依實際需要訂定，以作業檢點表等為之；重點檢查與定期檢查，其檢查對象、項目應由各作業場所負責人依實際需要訂定適用之自動檢查表。以上作業檢點表及自動檢查表均應呈報單位主管核可後實施(唯法令有規定要檢查之項目一律不能減少，但可以增加)。除應按時確實執行檢查，各項檢查書面紀錄應自行建檔管理，並保存三年備查，以備勞動檢查機構隨時到校查驗。重點檢查與定期檢查之自動檢查表應就下列事項記錄：
 - 1. 檢查年月日。
 - 2. 檢查方法。
 - 3. 檢查部分。
 - 4. 檢查結果。
 - 5. 實施檢查者之姓名。

6. 依檢查結果應採取改善措施之內容。

(二) 自動檢查類別：依其屬性區分為下列四種。

1. 定期檢查：即對工作場所各種機器、設備，依照其性質、使用時間而進行週期性檢查，目的是為了明瞭機械、設備的使用狀況。檢查週期有：每週、每月、每季、每半年、每年、每兩年、每三年等不同間隔。
2. 重點檢查：即對某些特殊機械設備，於完成設置開始使用前或拆卸、改裝、修理後，就其部份重要處實施重點式檢查。
3. 作業檢點：可分機械、設備之作業檢點與勞工作業前、中、後有關事項檢點，目的在於了解當時機械、設備或作業情形之概況。
4. 重新檢查：機械、設備停用1年以上或由國外進口、移動、改造等狀況，應進行重新檢查。

(三) 自動檢查制度之建立，可參考相關之機器、設備操作與保養作業指導書。

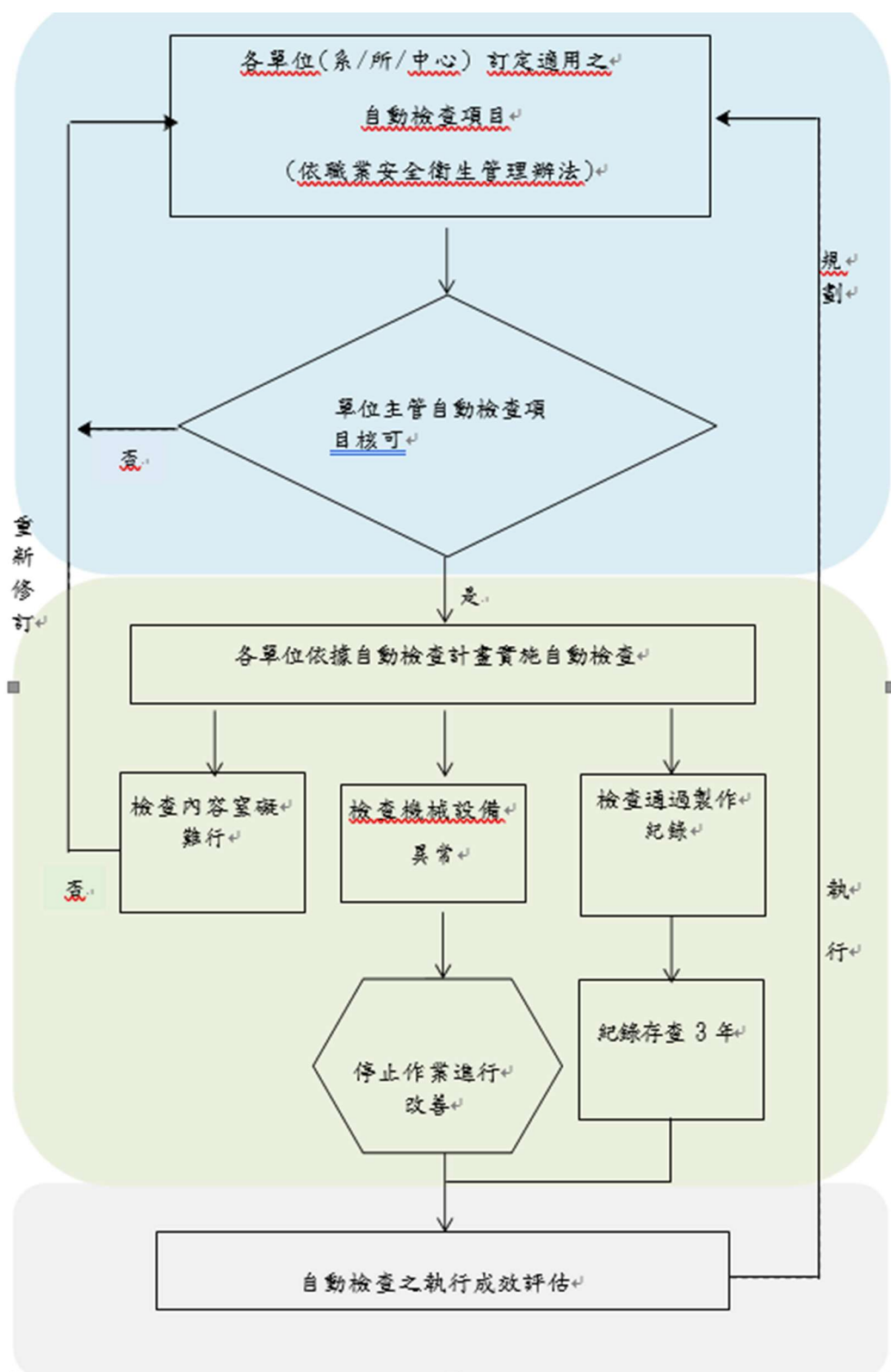
五、發生不安全衛生狀態及行為處理注意事項

- (一) 能夠自行處理者，應立即改善。
- (二) 不能立即改善者，應於明顯易見處標示危險警告，防止他人誤用，並陳報有關單位處理。
- (三) 有發生災害之虞者，應立即停止作業，並使人員退避至安全處所，緊急向上陳報。
- (四) 專業技術(如升降機、高壓電氣設備等)安全衛生檢查委請專業廠商實施，中央主管機關指定之危險性機械設備(如第一壓力容器、起重機等)應委請檢查機構定期檢查，經檢查合格取得合格證後才能使用。使用超過規定期間者，非經再檢查合格不得繼續使用。

六、環境安全衛生自動檢查對象、種類及週期

- (一) 依據職業安全衛生管理辦法規定，茲列舉部分機械、設備及作業安全衛生自動檢查對象、種類及週期如附表一。各作業場所應確實依據自動檢查實施項目表(如附表一所示)查詢校內機械、設備、或作業是否需進行自動檢查。
- (二) 各項機械設備之檢查項目(定期檢查、重點檢查、作業檢點等)週期，可填入自動檢查計畫中(如附表二所示)。各單位應依據前述計畫期程，確實執行自動檢查，並應確實填寫自動檢查紀錄表(如附表三所示)。
- (三) 各單位得視需要增訂其他檢查項目，並建立各檢查頻次之「每月、每週自動檢查表或每日點檢表」，由各實驗室負責人審核/核准後實施。前項未列舉之機械、設備及作業，依職業安全衛生管理辦法規定實施安全衛生自動檢查。

七、作業流程圖



國立宜蘭大學自動檢查表(作業檢點)

年 月 單位名稱： 工作場所名稱：

作業名稱：	檢點日期												
高壓氣體容器每次作業檢點項目	檢查人 簽名 檢查 方式												
1、有牢固的固定措施	操作檢查												
2、高壓皮管及輸送管路沒有損壞、洩漏情況	操作檢查												
3、閥、旋塞及調壓器沒有損壞、洩漏情況	操作檢查												
4、內容物成份有明顯標示	目視檢查												
5、備用氣體及空瓶已套上瓶頭護蓋，並標示氣體使用狀況	目視檢查												
6、存放位置周圍沒有易燃物、火源及高溫	目視檢查												
7、輸送管路有明確標示內容氣體	目視檢查												
8、可燃性氣體是否洩漏	儀器檢查												
異常狀況與改善措施：							複查：						
							工作場所負責人簽名：						

註1、作業檢點應依「職業安全衛生設施規則」辦理，執行紀錄應保存三年備查。檢查判定記號：正常「○」，異常「×」，不適用「—」。

註2、發現異常狀況時，應立即停止相關作業並尋求改善，檢查人應確實記錄異常狀況並向工作場所負責人報告，排除異常狀況後，應由工作場所負責人複查與批准恢復作業。

註3、本表為建議檢點項目，使用單位得依實際情況進行增/修訂。

單位名稱：_____

工作場所名稱：_____

設備編號：_____

設備名稱：_____

檢查人簽名：_____

工作場所負責人簽名：_____

乾燥設備每年定期檢查項目		檢查方法	結果 <u>(判定如註 1)</u>
1、內面、外面及外部之棚櫃等有無損傷、變形或腐蝕		目視檢查	
2、窺視孔、出入孔、排氣孔等開口部有無異常		目視檢查	
3、使用液體燃料或可燃性液體為熱源之乾燥設備，燃燒室或點火處之換氣設備有無異常		操作檢查	
4、危險物之乾燥設備中，排出因乾燥產生之氣體、蒸氣或粉塵等之設備有無異常		操作檢查	
5、內部溫度測定裝置及調整裝置有無異常		操作檢查	
6、設置於內部之電氣機械器具或配線有無異常		操作檢查	
7、電路、開關功能正常以及電線包覆完整		操作檢查	
<u>8、加熱設備之燃料供應系統控制閥、電磁遮斷閥，或其他安全遮斷裝置之功能有無異常。</u>		<u>操作檢查</u>	
		檢查	
異常狀況與改善措施：		複查：	

註 1、作業檢點應依「職業安全衛生設施規則」辦理，執行紀錄應保存三年備查。檢查判定記號：正常「○」，異常「×」，不適用「—」。

註 2、發現異常狀況時，應立即停止相關作業並尋求改善，檢查人應確實記錄異常狀況並向工作場所負責人報告，排除異常狀況後，應由工作場所負責人複查與批准恢復作業。

註 3、本表為建議檢點項目，使用單位得依實際情況進行增/修訂。

國立宜蘭大學員工職場霸凌防治與處理作業要點（廢止）

114 年 1 月 15 日環境保護暨職業安全衛生委員會會議通過

114 年 2 月 11 日 113 學年度第 9 次行政會議通過

- 一、國立宜蘭大學（以下簡稱本校）為建構健康友善之職場環境及避免員工於執行職務時，遭受身體或精神不法侵害，使其安心投入工作，依據教育部「員工職場霸凌防治與處理作業要點」及勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」，特訂定「國立宜蘭大學員工職場霸凌防治與處理作業要點」（以下簡稱本要點）。
- 二、本要點適用對象為本校僱用從事工作獲致工資者。
- 三、本要點所稱職場霸凌指在工作場所中所發生，藉由不合理對待與不公平處置所造成持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、威脅、羞辱、孤立或受傷，進而折損其自信並帶來沉重身心壓力。
- 四、為防治前點所列職場霸凌行為，俾提供員工免受職場霸凌之工作及服務環境，設置電子信箱及專線電話如下：
 - （一）電子信箱：eposh@niu.edu.tw。
 - （二）專線電話：(03)9317277、(03)9317081。
 - （三）受理窗口：環境保護暨職業安全衛生中心
- 五、為加強所屬員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，得利用各種集會及訓練課程，傳遞相關訊息。
- 六、職場霸凌案件申訴受理：
 - （一）申訴人或其委任代理人可依相關法律請求協助外，並得向受理窗口提出申訴。
 - （二）本校各級單位主管涉及職場霸凌案件者，得向受理窗口提出申訴。
 - （三）本校首長涉及職場霸凌事件者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。
- 七、為處理職場霸凌申訴案件，成立職場霸凌申訴處理小組（以下簡稱本小組），由校長指定行政副校長兼任召集人，並派（聘）本校員工及具相關學識經驗之學者專家八至十人擔任小組成員，本小組任一性別成員人數不得少於總人數三分之一。
- 八、本小組會議，由召集人召集並為主席，召集人因故不能出席時，指定成員一人代理之。本小組應有二分之一以上成員出席，始得開會，有出席過半數之同意，始得決議，其投票同數時，取決於主席。
- 九、本小組處理程序如下：

- (一) 接獲職場霸凌申訴案件，應於七日內簽請召集人決定是否受理，並以書面通知申訴人。
- (二) 確定受理後，申訴案件之評議，得通知申訴人、被申訴人到場說明。
- (三) 本小組調查過程應保護申訴人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書。
- (四) 本小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
- (五) 申訴決定應載明理由，以書面通知申訴人，並移請相關機關依規定辦理。
- (六) 申訴案件應自受理之次日起一個月內調查完成並作成評議，必要時得延長一個月，並通知申訴人。

十、職場霸凌申訴案件有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：

- (一) 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
- (二) 申訴人非職場霸凌案件之受害人或其委任代理人。
- (三) 同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提起申訴。
- (四) 對不屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。
- (五) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。

十一、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於處理申訴案件所獲悉之內容，應負保密義務。

十二、參與職場霸凌申訴案件之調查、評議人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為案件之當事人。
- (二) 本人或其配偶、前配偶，就該案件與申訴人有共同權利人或共同義務人之關係。
- (三) 現為或曾為該案件申訴人之代理人、輔佐人。
- (四) 於該案件曾為證人、鑑定人。

調查、評議人員有上述各款情形不自行迴避，應由本小組命其迴避。

十三、本小組作成決定前申訴人得於填寫「國立宜蘭大學職場霸凌申訴案件撤回申請書」，以書面撤回其申訴，其經撤回者，不得就同一案由再申訴。當申訴人以書面表明不願提出申訴者，本小組應尊重其意願，終結

調查程序。

十四、職場霸凌案件已進入司法程序，本小組得決議暫緩調查及評議。

十五、申訴人有輔導、醫療等需要者，本校得協助引介至專業輔導或醫療機構。

十六、對於職場霸凌申訴案件應採取事後追蹤考核、監督，確保申訴決定之懲處或處理措施確實有效執行，並不得對職場霸凌案件之申訴人、被申訴人、提供協助或為其他相關行為之人，予以不當差別待遇或不利之處分。

十七、本要點經環境保護暨職業安全衛生委員會議及行政會議通過後實施。

國立宜蘭大學職場霸凌案件撤回申請書

編號 (由環安衛中心填寫)	申請日期：中華民國 年 月 日				
姓名		性別		原申訴日期	中華民國 年 月 日
身分證字號		到職日	中華民國 年 月 日		
		通知單送達 (寄送) 地址	☐ 同住居所地址 ☐ 另列如下		
連絡電話	【住家】() 【公】 【手機】				
撤回原因					
☐ 本人瞭解一經撤回，不得就同一事件再行提出申訴。 本人欲撤回於職場霸凌申訴案件，並請終止本案件之所有調查行動，特此聲明。 本人或受任人簽名： 日期： 年 月 日 時					
附件					
備註	本案係保密密件。				

國立宜蘭大學員工職場霸凌防治與申訴處理作業要點總說明

配合「職業安全衛生法（以下簡稱本法）」於一百十四年十二月十九日修正公布，新增第二章之一「職場霸凌防治」專章，為落實雇主職場霸凌防治責任，明定雇主應採取適當之預防措施，建立職場霸凌申訴、調查、處理、保護及申復機制，並依本法第二十二條之二第四項授權訂定，作為事業單位辦理職場霸凌防治事項之依循。

本校現行「國立宜蘭大學員工職場霸凌防治與處理作業要點」係依當時相關規定訂定，為配合本法及「職場霸凌防治措施準則」規定，建立符合現行法令之職場霸凌防治制度，完善職場霸凌預防、申訴、調查、處理、保護、申復及追蹤改善機制，並配合訂定相關申訴及調查作業表單，爰重新訂定「國立宜蘭大學員工職場霸凌防治與申訴處理作業要點」（以下簡稱本要點），共計三十一點，其要點如下：

- 一、明定本要點之訂定目的及法源依據。（第一點）
- 二、明定本要點之適用對象。（第二點）
- 三、明定本校各級主管及工作者不得有職場霸凌行為之基本原則。（第三點）
- 四、明定職場霸凌之認定原則及行為樣態。（第四點）
- 五、明定本校職場霸凌申訴管道及受理窗口。（第五點）
- 六、明定職場霸凌防治教育訓練及宣導措施。（第六點）
- 七、明定申訴提出方式、受理機關及申訴期限。（第七點）
- 八、明定本校知悉職場霸凌事件後應採取之立即有效措施。（第八點）
- 九、明定職場霸凌申訴處理小組之組成、任務及運作方式。（第九點）
- 十、明定申訴方式及應記載事項。（第十點）
- 十一、明定申訴案件保密原則。（第十一點）
- 十二、明定參與調查、處理及申復程序人員之利益迴避規定。（第十二點）

- 十三、明定申訴案件不予受理之情形。（第十三點）
- 十四、明定申訴案件受理程序及通知期限。（第十四點）
- 十五、明定申訴案件調查原則。（第十五點）
- 十六、明定協調程序及辦理原則。（第十六點）
- 十七、明定調查程序及應遵循事項。（第十七點）
- 十八、明定調查小組之組成方式。（第十八點）
- 十九、明定調查小組成員資格及教育訓練。（第十九點）
- 二十、明定調查期限及調查報告應載事項。（第二十點）
- 二十一、明定申訴案件審議及決定程序。（第二十一點）
- 二十二、明定申訴決定通知及資訊登錄規定。（第二十二點）
- 二十三、明定職場霸凌成立後之懲戒及處理措施。（第二十三點）
- 二十四、明定禁止報復及不利處分規定。（第二十四點）
- 二十五、明定申復程序。（第二十五點）
- 二十六、明定申復調查規定。（第二十六點）
- 二十七、明定申復決定程序及期限。（第二十七點）
- 二十八、明定案件追蹤、考核及改善措施。（第二十八點）
- 二十九、明定案件紀錄保存規定。（第二十九點）
- 三十、明定涉及工作場所性騷擾案件之處理方式。（第三十點）
- 三十一、明定本要點施行政序。（第三十一點）

國立宜蘭大學員工職場霸凌防治與申訴處理作業要點逐條說明

條文	說明
一、國立宜蘭大學（以下簡稱本校）為建構健康友善之職場環境及提供教職員工及工作者免於職場霸凌之工作環境，維護其身心健康、權益及隱私，依「職業安全衛生法」第二章之一及「職場霸凌防治措施準則」相關規定，訂定本要點。	一、明定本要點之訂定目的及法源依據。 二、配合「職業安全衛生法」新增職場霸凌防治專章及「職場霸凌防治措施準則」規定，建立本校職場霸凌預防、申訴、調查、處理、保護及申復機制，以保障工作者身心健康及工作權益，並營造安全、健康、友善及尊重之工作環境。
二、本要點所定之職場霸凌防治措施及處理，除適用於受本校僱用之教職員工外，其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員（如派遣勞工等），亦比照適用本規範。	明定本要點之適用對象。
三、本校各級主管對其所屬員工、員工對其主管或員工與員工相互間，不得利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致他人身心健康遭受危害。	一、明定本校各級主管及工作者均不得有職場霸凌行為。 二、規範各級主管及工作者應尊重他人工作權益，不得利用職務、權勢或工作關係從事不法侵害，以建立相互尊重及友善之職場文化。
四、職場霸凌之認定應符合職業安全衛生法第二十二條之一第一項之定義，並綜合審酌事件發生背景、頻率、場所、行為人動機、目的及各款樣態等情形；但情節重大者，不以持續發生為必要。 （一）對特定人刻意排擠、忽視、冷落、不讓參與必要之重要會議、事務或活動。 （二）對特定人破壞或刻意阻礙其工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不實資訊。 （三）對特定人以權力欺壓，刻意分配不合理工作目標或與能力明顯不符之工作。 （四）對特定人刻意散布其謠言或揭露隱私。	一、明定職場霸凌之認定原則。 二、考量職場霸凌事件具有多樣性，明定案件應依具體事實綜合判斷，並列舉常見霸凌樣態，作為調查及認定之參考依據；另明定情節重大者，不以持續發生為必要，以保障工作者權益。

五、 本校就職場霸凌事件設置申訴管道，並於工作場所顯著之處及內部資訊平台公開揭示。 （一）電子信箱： eposh@niu.edu.tw。 （二）專線電話：(03)9317277、(03)9317081。 （三）受理窗口：環境保護暨職業安全衛生中心。	一、明定本校應設置職場霸凌申訴管道。 二、為便利工作者提出申訴及尋求協助，明定應公開揭示電子信箱、專線電話及受理窗口等資訊，以提升申訴制度之可近性
六、 本校各單位員工均應接受職場霸凌防治教育訓練，並由各級主管利用各式場合，加強對所屬員工有關職場霸凌防治及申訴管道之宣導；各級主管、負責及參與申訴事件調查、處理、協調及申復者，並應另接受溝通技巧、管理及申訴事件處理等相關教育訓練。	一、明定本校辦理職場霸凌防治教育訓練之規定。 二、藉由教育訓練及宣導，提升主管及工作者對職場霸凌之認知及處理能力，並強化參與案件處理人員之專業知能，以預防職場霸凌事件發生。
七、 本校教職員工遭受職場霸凌時，應向環境保護暨職業安全衛生中心提起申訴。但被申訴人為最高負責人時，得逕向教育部提起申訴。 教職員工依前項但書規定，向教育部提起申訴之期限，應依下列規定辦理： （一） 自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。 （二） 職場霸凌事件發生時教職員工在職者，其得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。	一、明定職場霸凌事件之申訴管道及受理機關。 二、另依被申訴人身分不同，區分校內及教育部受理程序，並規範申訴期限，以兼顧當事人權益保障及程序安定性。

八、 本校於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施： (一) 因接獲被霸凌教職員工申訴而知悉時： 1. 考量申訴人意願，採取訴人適當之隔離等措施，避免申遭受職場霸凌情形再度發生，並不得對其有不利對待。 2. 依申訴人需求，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。 3. 啟動調查程序，對申訴事件之相關人員進行訪談及調查；申訴人有意願者，得進行協調，如協調不成立時，應續行調查。 4. 依調查結果，視情節輕重對行為人適當之懲戒或處理。 (二) 非因前款情形而知悉時： 1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。 2. 告知被霸凌勞工得主張之權益及救濟途徑，並依其意願協助其協調或提起申訴。 3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。 4. 依被霸凌勞工意願，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。	一、 明定本校知悉職場霸凌事件後之處理原則。 二、 依事件發生情形採取隔離保護、法律或心理協助、啟動調查、辦理協調、工作調整及其他必要措施，以即時保障工作者安全及避免職場霸凌持續發生。
--	---

九、為處理職場霸凌申訴案件，設立申訴處理小組（以下簡稱本小組），成員至少 3 人，得邀請具相關事務處理經驗之外部專業人士擔任，任一性別比例不得少於三分之一。本小組召集人由校長指定行政副校長兼任並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指派其他人員代理之。 派遣勞工如遭受本校員工職場霸凌時，本校將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，將結果通知申訴人、被申訴人（以下併稱當事人）及派遣事業單位。 本小組負責處理程序下列事項： （一）受理申訴事件。 （二）通知申訴人是否受理其申訴之結果。 （三）依中央主管機關公告之內容及方式登錄系統，包括受理申訴、申訴及申復之處理結果。 （四）辦理協調程序。 （五）調查或審議調查小組之調查報告，作成申訴成立與否之決定。 （六）提供懲戒或其他處理之建議。 （七）召開申復審議會議。 （八）通知當事人、申復人與申復事件相對人之申訴決定及申復決定。 （九）其他依本要點規定應辦理之事項。	一、明定本校設置申訴處理小組之目的。 二、規範小組之組成、性別比例、外部專業人士參與及職掌，包括受理申訴、辦理協調、審議調查報告、作成申訴決定、提供懲戒建議、辦理申復及系統登錄等事項，以確保案件處理之專業性、公正性及一致性。
---	---

十、申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認內容無誤。申訴紀錄應載明下列事項： (一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。 (二) 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。 (三) 申訴之事實內容及相關證據。	一、明定申訴方式及應記載事項。 二、為兼顧申訴便利性及行政程序完整性，規定言詞、電子郵件及書面申訴之處理方式，並明定申訴紀錄應載明事項，以利後續調查及處理。
十一、職場霸凌申訴案件應以不公開方式處理，保護當事人、協助申訴之人及受邀協助調查者之隱私，並使申訴人、協助申訴之人、參與及負責調查之人免於遭受報復或其他不利待遇。	一、明定職場霸凌申訴案件之保密原則。 二、為保障當事人、協助申訴人及相關調查人員之隱私與權益，規定案件處理應採不公開方式辦理，並禁止因參與申訴或協助調查而遭受報復或其他不利待遇，以維護案件調查之公正性及當事人權益。
十二、參與申訴事件調查、處理或申復程序之人員，其本人為當事人，或與當事人有配偶、前配偶、四親等內血親、三親等內姻親、家長、家屬關係者，應自行迴避。具有其他具體事實足認執行調查、處理或申復程序有偏頗之虞者，當事人得以書面舉明原因及事實申請迴避。	一、明定利益迴避規定。 二、為確保申訴、調查、處理及申復程序之客觀、公正，規範相關人員有法定或具體利益衝突情形時應自行迴避；當事人認有偏頗之虞者，亦得申請迴避，以提升案件處理公信力。

十三、申訴處理小組於接獲申訴有下列情形之一者，得不予受理： (一) 非屬職業安全衛生法第二十二條之一第一項所稱職場霸凌事項。 (二) 無具體內容。 (三) 申訴人未具真實姓名或足以辨別其身分之資訊。 (四) 同一事件已不受理或作成終局實體處理。 (五) 申訴事件已撤回。 (六) 已逾申訴期限。	一、明定申訴案件不予受理之情形。 二、考量行政程序之適法性及資源合理運用，明定非屬職場霸凌事項、申訴內容不具體、無法辨識申訴人身分、重複申訴、案件已撤回或逾越申訴期限等情形，得不予受理。
十四、申訴處理小組應於接獲申訴之日起 10 個工作日內決定是否受理，並以書面通知申訴人；不予受理者，應於書面通知內敘明理由。決定受理者，應於受理翌日起 7 個工作日內，依勞動部公告之內容及方式登錄系統，並通知申訴人。	一、明定申訴案件受理程序及期限。 二、規範申訴案件受理、不受理之通知方式及期限，並配合勞動部規定辦理案件登錄，以建立一致之行政作業程序及提升案件管理效能。
十五、本校受理申訴後，應秉持客觀、公正、公平原則進行調查，並於調查過程保護當事人、協助申訴之人及受邀協助調查者之個人隱私。	一、明定職場霸凌案件調查之基本原則。 二、為確保案件調查結果之公信力，規定調查應秉持客觀、公正及公平原則，並兼顧當事人隱私權及人格權保障，以維護程序正義。
十六、進行申訴事件調查時，如申訴人有意願協調者，應本於客觀、公正與公平立場安排協調人員；協調人員應經當事人同意。有任一方無意願時，或自協調之日起，逾 1 個月仍未有共識時，應停止協調；協調不成立者，應續行調查並採取其他之適當措施。	一、明定案件協調程序。 二、為促進當事人自主解決紛爭，於不影響案件調查及當事人權益之前提下，得依申訴人意願辦理協調；如協調未成立，仍應續行調查程序，以維護申訴人救濟權益。

十七、調查時應給予當事人陳述意見及答辯機會，並以書面通知調查目的、時間、地點及不到場所生之影響；訪談當事人及相關人員時，應以錄音或錄影輔助並作成紀錄；調查過程不得令當事人或協助調查之相關人員對質；調查人員及參與處理申訴事件之所有人員均負保密義務。	一、明定案件調查程序及當事人程序保障。 二、規定調查過程應通知當事人、給予充分陳述及答辯機會，並以錄音、錄影或製作訪談紀錄方式進行；另規範不得令雙方當事人對質及調查人員之保密義務，以保障調查品質及避免二次傷害。
十八、本校應於受理申訴之日起15個工作日內，由申訴處理小組選任調查成員，組成調查小組負責調查。調查小組成員至少3人，外部專業人士不得少於二分之一，任一性別比例不得少於三分之一。	一、明定調查小組組成方式及期限。 二、規範調查小組之成立時程、成員人數、外部專業人士比例及性別比例，以提升案件調查之專業性、客觀性及公正性。
十九、調查小組中之本校成員，應參加主管機關或勞動檢查機構辦理課程，或於勞動部建置之網站接受數位學習課程，完成職場霸凌防治教育訓練至少3小時。調查小組之外部專業人士，應具勞動權益或相關事務處理經驗。	一、明定調查小組成員之資格條件。 二、為提升案件調查品質，規範本校調查小組成員應完成主管機關規定之教育訓練，外部專業人士應具備勞動權益或相關案件處理經驗，以確保調查結果之專業性及公信力。
二十、職場霸凌之申訴調查，應自調查小組成立後翌日起2個月內完成調查報告；必要時得延長1個月，並通知當事人（調查過程之協調期間可不計入）。前項調查報告，應送申訴處理小組審議，其內容應包括下列事項： （一）申訴事件之案由，包括申訴人之申訴要旨。 （二）調查訪談過程，包括日期及對象。 （三）當事人及相關人員陳	一、明定調查期限及調查報告內容。 二、規定調查應於調查小組成立後2個月內完成，必要時得延長一個月，並應提出調查報告，載明案件事實、調查經過、相關人員陳述、事實認定、理由及處理建議，作為申訴處理小組審議及後續處理之依據。

述之重點。 (四) 事實認定與理由，包括證人及相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。 (五) 處理建議。	
二十一、申訴處理小組至遲於調查報告完成之日起1個月內，參考調查結果，作成職場霸凌申訴成立與否之決定，並得提供本校懲戒或其他處理建議。該決定應有本小組成員二分之一以上出席，出席者過半數同意。	一、明定申訴案件之審議程序。 二、規範申訴處理小組應參考調查報告內容，就案件事實及相關證據進行審議，並作成申訴成立與否之決定；必要時並得提出懲戒或其他處理建議，以作為本校後續處理之依據。
二十二、本校應於作成職場霸凌申訴成立與否決定之日起10個工作日內，將該決定以書面載明事實及理由通知當事人，並登錄勞動部指定之系統及提供申復救濟之方法及期限。	一、明定申訴決定之通知程序。 二、規範本校應將申訴決定及其理由以書面通知當事人，並依中央主管機關規定完成案件登錄，同時告知申復方式及期限，以保障當事人程序權益。
二十三、職場霸凌行為經調查屬實者，由本校視情節輕重，依工作規則、勞動契約、獎懲規定及相關法令，對行為人為適當懲戒或處理；行為人已離職者，不在此限。 前項情節輕重之判斷，應審酌對申訴人身心侵害程度、行為次數頻率手段、雙方關係、違反後態度、過往類似行為及對本校之影響。	一、明定職場霸凌成立後之處理原則。 二、規範本校應依工作規則、勞動契約、獎懲規定及相關法令，視個案情節採取適當懲戒或其他必要措施；並綜合考量身心侵害程度、行為次數、行為手段、雙方職務關係、違反後態度及對本校之影響等因素，以符合比例原則。
二十四、本校不得對依法提起申訴或協助他人申訴之工作者，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所	一、明定禁止報復原則。 二、為保障工作者依法提起申訴、協助申訴或參與調查程序之權益，明定不得因其參與案件處理而予

應享有之權益，或其他不利處分。但經證實有惡意虛構事實者，不在此限。	以任何不利處分，以維護職場霸凌防治制度之有效運作；惟惡意虛構事實者，不在此限。
二十五、當事人不服申訴成立與否之決定，得於收到書面通知翌日起 30 日內，以書面具明理由向本校提出申復；同一事件以 1 次為限。本校於接獲申復後，應於 10 個工作日內，由申訴處理小組召集人，召開申復審議會議。	一、明定申復制度及申請期限。 二、為保障當事人救濟權益，規定對申訴決定不服者，得於法定期限內提出申復，並以一次為限，以兼顧程序安定性與救濟權保障。
二十六、申復審議會議發現調查處理程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事證時，應組成申復調查小組再行調查。申復調查小組成員至少 3 人，外部專業人士不得少於三分之二，任一性別比例不得少於三分之一。	一、明定申復案件再調查之啟動條件。 二、規範申復審議會議發現原調查程序有重大瑕疵或有足以影響認定之新事證時，應組成申復調查小組重新調查，並明定其組成方式、外部專業人士比例及性別比例，以確保申復程序之客觀、公正。
二十七、申訴處理小組應自申復審議會議召開日起 30 日內作成附理由之決定；如屬應再行調查者，其決定期限得展延 30 日。本校應於申復決定日起 10 個工作日內，以書面載明事實及理由通知申復人，並於申復結果作成之日起 10 個工作日內登錄勞動部指定之系統。	一、明定申復案件之辦理期限及通知程序。 二、規範申復案件應於規定期限內完成審議，必要時得依法展延，並應將申復結果及理由以書面通知申復人，並依規定完成案件登錄，以保障當事人權益。
二十八、本校對職場霸凌申訴及申復事件應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生，並整體評估及	一、明定案件追蹤及改善機制。 二、為落實職場霸凌防治目的，規範本校應持續追蹤案件後續執行情形，檢討管理制度及工作環境，並採取必要改善措施，以避免類

檢討本規範，採取必要改善措施。	似事件再次發生。
二十九、本校依本規範所採行之預防措施、受理申訴、協調、調查與申復等處理過程及結果，應作成執行紀錄並留存3年。	一、明定案件紀錄保存規定。 二、為利後續追蹤、統計分析及主管機關查核，規範本校應妥善保存職場霸凌案件相關資料至少3年，並依個人資料保護法及相關法令妥善管理。
三十、職場霸凌申訴事件涉及工作場所性騷擾行為者，本校應依「職場霸凌防治措施準則」及「工作場所性騷擾防治措施準則」所定程序辦理，並依申訴人意願及內容，並於不重複詢問原則下併予調查訪談或釐清事實。	一、明定涉及工作場所性騷擾案件之處理原則。 二、考量職場霸凌事件可能同時涉及工作場所性騷擾，規範本校應依「職場霸凌防治措施準則」及「工作場所性騷擾防治措施準則」等相關規定辦理，並於不重複詢問原則下進行調查，以兼顧程序效率及當事人權益。
三十一、本要點經環境保護暨職業安全衛生委員會議及行政會議通過後實施。	一、明定本要點之施行政序。 二、規範本要點應經本校環境保護暨職業安全衛生委員會及行政會議審議通過後實施，作為本校職場霸凌防治制度之依據。

國立宜蘭大學員工職場霸凌防治與申訴處理作業要點(草案)

115 年 7 月 14 日環境保護暨職業安全衛生委員會議通過

- 一、國立宜蘭大學（以下簡稱本校）為建構健康友善之職場環境及提供教職員工及工作者免於職場霸凌之工作環境，維護其身心健康、權益及隱私，依「職業安全衛生法」第二章之一及「職場霸凌防治措施準則」相關規定，訂定本要點。
- 二、本要點所定之職場霸凌防治措施及申訴處理，除適用於受本校僱用之教職員工外，其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員（如派遣勞工等），亦比照適用本規範。
- 三、本校各級主管對其所屬員工、員工對其主管或員工與員工相互間，不得利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致他人身心健康遭受危害。
- 四、職場霸凌之認定應符合「職業安全衛生法」第二十二條之一第一項之定義，並綜合審酌事件發生之背景、頻率、場所、行為人動機、目的及下列各款樣態之情形，但情節重大者，不以持續發生為必要。
 - （一）對特定人刻意排擠、忽視、冷落、不讓參與必要之重要會議、事務或活動。
 - （二）對特定人破壞或刻意阻礙其工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不實資訊。
 - （三）對特定人以權力欺壓，刻意分配不合理工作目標或與能力明顯不符之工作。
 - （四）對特定人刻意散布其謠言或揭露隱私。
- 五、本校就職場霸凌事件，設置下列申訴管道，並於工作場所顯著之處及內部資訊平台公開揭示：
 - （一）電子信箱：eposh@niu.edu.tw。
 - （二）專線電話：(03)9317277、(03)9317081。
 - （三）受理窗口：環境保護暨職業安全衛生中心
- 六、本校各單位員工均應接受職場霸凌防治教育訓練，並由各級主管利用各式各場合，加強對所屬員工有關職場霸凌防治及申訴管道之宣導；各級主管、負責及參與申訴事件調查、處理、協調及申復者，並應另接受溝通技巧、管理及申訴事件處理等相關教育訓練。

七、本校教職員工遭受職場霸凌時，應向環境保護暨職業安全衛生中心提起申訴。但被申訴人為本校最高負責人時，得逕向教育部提起申訴。

教職員工依前項但書規定，向教育部提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

（一）自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。

（二）職場霸凌事件發生時教職員工在職者，其得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。

八、本校於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施：

（一）因接獲被霸凌教職員工申訴而知悉時：

1. 考量申訴人意願，採取適當之隔離等措施，避免申訴人遭受職場霸凌情形再度發生，並不得對其有不利對待。

2. 依申訴人需求，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。

3. 啟動調查程序，對申訴事件之相關人員進行訪談及調查；申訴人有意願者，得進行協調，如協調不成立時，應續行調查。

4. 依調查結果，視情節輕重對行為人適當之懲戒或處理。

（二）非因前款情形而知悉時：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

2. 告知被霸凌勞工得主張之權益及救濟途徑，並依其意願協助其協調或提起申訴。

3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

4. 依被霸凌勞工意願，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。

九、為處理職場霸凌申訴案件，設立申訴處理小組，成員至少3人，得邀請具相關事務處理經驗之外部專業人士擔任，任一性別比例不得少於三分之一。本小組召集人由校長指定行政副校長兼任，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指派其他人員代理之。

派遣勞工如遭受本校員工職場霸凌時，本校將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，將結果通知申訴人、被申訴人（以下併稱當事人）及派遣事業單位。

申訴處理小組負責處理程序下列事項：

- (一) 受理申訴事件。
 - (二) 通知申訴人是否受理其申訴之結果。
 - (三) 依中央主管機關公告之內容及方式登錄系統，包括受理申訴、申訴及申復之處理結果。
 - (四) 辦理協調程序。
 - (五) 調查或審議調查小組之調查報告，作成申訴成立與否之決定。
 - (六) 提供懲戒或其他處理之建議。
 - (七) 召開申復審議會議。
 - (八) 通知當事人、申復人與申復事件相對人之申訴決定及申復決定。
 - (九) 其他依本要點規定應辦理之事項。
- 十、申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認內容無誤。申訴紀錄應載明下列事項：
- (一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。
 - (二) 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
 - (三) 申訴之事實內容及相關證據。
- 十一、職場霸凌申訴案件應以不公開方式處理，保護當事人、協助申訴之人及受邀協助調查者之隱私，並使申訴人、協助申訴之人、參與及負責調查之人免於遭受報復或其他不利待遇。
- 十二、參與申訴事件調查、處理或申復程序之人員，其本人為當事人，或與當事人有配偶、前配偶、四親等內血親、三親等內姻親、家長、家屬關係者，應自行迴避。具有其他具體事實足認執行調查、處理或申復程序有偏頗之虞者，當事人得以書面舉明原因及事實申請迴避。
- 十三、申訴處理小組於接獲申訴有下列情形之一者，得不予受理：
- (一) 非屬「職業安全衛生法」第二十二條之一第一項所稱職場霸凌事項。
 - (二) 無具體內容。
 - (三) 申訴人未具真實姓名或足以辨別其身分之資訊。
 - (四) 同一事件已不受理或已作成終局實體處理。

(五) 申訴事件已撤回。

(六) 已逾申訴期限。

十四、申訴處理小組應於接獲申訴之日起 10 個工作日內決定是否受理，並以書面通知申訴人；不予受理者，應於書面通知內敘明理由。決定受理者，應於受理翌日起 7 個工作日內，依勞動部公告之內容及方式登錄系統，並通知申訴人。

十五、本校受理申訴後，應秉持客觀、公正、公平原則進行調查，並於調查過程保護當事人、協助申訴之人及受邀協助調查者之個人隱私。

十六、進行申訴事件調查時，如申訴人有意願協調者，應本於客觀、公正與公平立場安排協調人員；協調人員應經當事人同意。有任一方無意願時，或自協調之日起，逾 1 個月仍未有共識時，應停止協調；協調不成立者，應續行調查並採取其他之適當措施。

十七、調查時應給予當事人陳述意見及答辯機會，並以書面通知調查目的、時間、地點及不到場所生之影響；訪談當事人及相關人員時，應以錄音或錄影輔助並作成紀錄；調查過程不得令當事人或協助調查之相關人對質；調查人員及參與處理申訴事件之所有人員均負保密義務。

十八、本校應於受理申訴之日起 15 個工作日內，由申訴處理小組選任調查成員，組成調查小組負責調查。調查小組成員至少 3 人，外部專業人士不得少於二分之一，任一性別比例不得少於三分之一。

十九、調查小組中之本校成員，應參加主管機關或勞動檢查機構辦理課程，或於勞動部建置之網站接受數位學習課程，完成職場霸凌防治教育訓練至少 3 小時。調查小組之外部專業人士，應具勞動權益或相關事務處理經驗。

二十、職場霸凌之申訴調查，應自調查小組成立後翌日起 2 個月內完成調查報告；必要時得延長 1 個月，並通知當事人（調查過程之協調期間可不計入）。

前項調查報告，應送申訴處理小組審議，其內容應包括下列事項：

(一) 申訴事件之案由，包括申訴人之申訴要旨。

(二) 調查訪談過程，包括日期及對象。

(三) 當事人及相關人員陳述之重點。

(四) 事實認定與理由，包括證人及相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。

(五) 處理建議。

- 二十一、申訴處理小組至遲於調查報告完成之日起 1 個月內，參考調查結果，作成職場霸凌申訴成立與否之決定，並得提供本校懲戒或其他處理建議。該決定應有本小組成員二分之一以上出席，出席者過半數同意。
- 二十二、本校應於作成職場霸凌申訴成立與否決定之日起 10 個工作日內，將該決定以書面載明事實及理由通知當事人，並登錄勞動部指定之系統及提供申復救濟之方法及期限。
- 二十三、職場霸凌行為經調查屬實者，由本校視情節輕重，依工作規則、勞動契約、獎懲規定及相關法令，對行為人為適當懲戒或處理；行為人已離職者，不在此限。
- 前項情節輕重之判斷，應審酌對申訴人身心侵害程度、行為次數頻率手段、雙方關係、違反後態度、過往類似行為及對本校之影響。
- 二十四、本校不得對依法提起申訴或協助他人申訴之工作者，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利處分。但經證實有惡意虛構事實者，不在此限。
- 二十五、當事人不服申訴成立與否之決定，得於收到書面通知翌日起 30 日內，以書面具明理由向本校提出申復；同一事件以 1 次為限。本校於接獲申復後，應於 10 個工作日內，由申訴處理小組召集人召開申復審議會。
- 二十六、申復審議會議發現調查處理程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事證時，應組成申復調查小組再行調查。申復調查小組成員至少 3 人，外部專業人士不得少於三分之二，任一性別比例不得少於三分之一。
- 二十七、申訴處理小組應自申復審議會議召開日起 30 日內作成附理由之決定；如屬應再行調查者，其決定期限得展延 30 日。本校應於申復決定日起 10 個工作日內，以書面載明事實及理由通知申復人，並於申復結果作成之日起 10 個工作日內登錄勞動部指定之系統。
- 二十八、本校對職場霸凌申訴及申復事件應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生，並整體評估及檢討本規範，採取必要改善措施。
- 二十九、本校依本規範所採行之預防措施、受理申訴、協調、調查與申復等處理過程及結果，應作成執行紀錄並留存 3 年。

- 三十、職場霸凌申訴事件涉及工作場所性騷擾行為者，本校應依「職場霸凌防治措施準則」及「工作場所性騷擾防治措施準則」所定程序辦理，並依申訴人意願及內容，並於不重複詢問原則下併予調查訪談或釐清事實。
- 三十一、本要點經環境保護暨職業安全衛生委員會議及行政會議通過後實施。

國立宜蘭大學職場霸凌申訴書

案號 (受理單位填寫)		申訴日期	____年____月____日
申訴人姓名		服務單位/職稱	
住(居)所地址		聯絡方式 (電話、E-mail)	
被申訴人姓名		被申訴人單位/職稱	
與被申訴人關係	☐ 主管 ☐ 同事 ☐ 下屬 其他：_____	是否為最高負責人	☐ 否 ☐ 是 ☐ 不確定
事件發生期間	自____年____月____日 至____年____月____日	發生地點	
申訴事實內容摘要	請以人、事、時、地、物描述具體言行、頻率及影響。		
相關證據	☐ 訊息/郵件 ☐ 錄音/錄影 ☐ 工作紀錄 ☐ 醫療或諮商資料 ☐ 證人 ☐ 其他：_____		
證人或可協助調查者	姓名/單位/可聯絡方式(如有)：		
申訴人確認	本人確認上述內容係依目前所知填寫，並同意受理單位於處理本案必要範圍內使用資料。 申訴人：_____ - (簽章) 代理人(無則免填)：_____ (簽章)		

-----處理情形摘要（以下由申訴處理小組填寫）-----

初次 接獲 單位	單位名稱		紀錄人 職稱		姓名	
	接獲申訴 時間	____年____月____日 ____時____分	被申訴人 職稱		姓名	
附 註						
紀錄人： (簽章)						

國立宜蘭大學職場霸凌申訴委任書

稱謂	姓名	出生 年月日	國民身分證 統一編號	住(居)所地址	聯絡電話
委任人					
受任人					

茲委任_____為受任人，受任人就本人與_____(被申訴人姓名)間職場霸凌案件，有為一切申訴行為之代理權限，爰依法提出本件委任書。

☐並有

☐並有

撤回申訴之特別權限，代理協調之特別權限，

☐但無

☐但無

此致

國立宜蘭大學

委任人： _____(簽章)

受任人： _____(簽章)

日期： ____年____月____日

國立宜蘭大學職場霸凌申訴撤回書

申訴人姓名	聯絡方式 (電話、E-mail)	
撤回原因 (請簡述)		
附件	檢附原申訴書影本	
說明	1.本撤回書送達申訴處理小組後，申訴調查程序即予終止。 2.申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。 3.本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。	
本人____(申訴人)____已瞭解上開說明內容，撤回於____年____月____日申訴 (被申訴人姓名)____之職場霸凌事件，特此聲明。 此致 國立宜蘭大學 申訴人：_____(簽章) 委任人(無則免填)：_____(簽章) 日期：____年____月____日		

國立宜蘭大學職場霸凌申訴是否受理通知書

一、案件基本資料

案號			
申訴人姓名		服務單位/職稱	
申訴日期	____年____月____日	是否受理 決定日期	☐ 是 ☐ 否 ____年____月____日
被申訴人姓名		被申訴人單位/職稱	

二、申訴不予受理情形及理由

不予受理事由（請勾選適用項目並敘明理由）
☐ 非屬職業安全衛生法第二十二條之一第一項所稱職場霸凌 ☐ 無具體之內容 ☐ 申訴人未具真實姓名或足以辨別其身分之資訊 ☐ 同一事件已不受理或已作成終局實體處理 ☐ 申訴事件已撤回申訴 ☐ 已逾申訴期限 理由說明：

學校關防：_____

日期：____年____月____日

國立宜蘭大學職場霸凌事件協調合意書

申訴人:

被申訴人:

事實及經過:

協調合意事項內容:

協調人員:

協調地點:

申訴人: _____(簽章)

被申訴人: _____(簽章)

日期: ____年____月____日

國立宜蘭大學職場霸凌事件受訪人員切結暨錄音或錄影同意書

本人_____於____年____月____日同意接受職場霸凌事件之調查訪談。本人並已知悉本次訪談目的、保密義務、錄音或錄影用途、資料保存方式及不得自行錄音或錄影之規定。

受訪者：_____ (簽章)

日期：____年____月____日

國立宜蘭大學職場霸凌事件相關人員利益迴避暨保密協定切結書

本人_____參加_____職場霸凌事件之調查，茲保證遵守職場霸凌防治措施準則第十五條利益迴避規定，並就申訴人、被申訴人、協助調查人員之姓名及其他足以辨識身分之資料，負有保密義務。如有違反前開迴避或保密義務，願依事業單位內部規範、契約約定及相關法令負相應責任；如涉及個人資料保護法、刑法或其他法律責任者，依法辦理。特此切結。

具結人：_____ (簽章)

日期：____年____月____日

國立宜蘭大學職場霸凌事件調查訪談紀錄

案號/案由			
訪談時間	____年____月____日 ____時____分至____時____分	訪談地點/方式	
訪談人		紀錄人	
受訪人		受訪人身分	☐ 申訴人 ☐ 證人 ☐ 被申訴人 ☐ 其他：_____
錄音或錄影	☐ 錄音 ☐ 錄影 ☐ 未使用， 理由：_____	受訪人是否簽署切結書	☐ 是 ☐ 否， 理由：_____

問題(例示)	回答紀錄
問題 1：請說明您所知悉之事件經過。	
問題 2：事件發生之時間、地點、在場人員及具體言行為何？	
問題 3：是否有相關證據、文件或其他可協助調查之人？	
問題 4：就業務必要性、工作規則或標準作業程序，您有何說明？	
問題 5：此事件對工作或身心有何影響？是否需要協助？	
補充問題/其他陳述	

附註：以上內容經訪談人及受訪人確認無誤，並同意供本案調查、申復及必要之法定程序使用。

受訪人：_____ (簽章)

訪談人：_____ (簽章)

紀錄人：_____ (簽章)

國立宜蘭大學職場霸凌事件調查報告書內容

一、申訴事件基本資料：

案號/案由：

受理申訴日期：

申訴人：

被申訴人：

二、申訴事件要旨：

三、調查訪談過程：

調查期間：

訪談對象及日期：

四、當事人及相關人員陳述重點：

申訴人陳述重點：

被申訴人陳述重點：

相關人員陳述之重點：

五、事實及認定理由：

(包括證人及相關人員陳述之重點，說明採信或不採信之理由及相關物證之查驗、認定情形等。)

六、處理建議：

(依據調查報告提供包括預防、懲戒或處理之建議。)

調查小組成員 內部人員：_____ (簽章)

外部專業人士：_____ (簽章)

日期：____年____月____日

國立宜蘭大學職場霸凌申訴成立與否決定書

一、主文：

(敘明本案成立或不成立)

二、申訴人申訴要旨：

(敘明申訴之重點)

三、申訴決定之事實及理由：

(綜合摘述調查結果、當事人及相關人員陳述事實及相關物證之認定及理由)

四、申復救濟方法及期限

當事人不服本決定者，得於收到本書面通知翌日起 30 日內，以書面具明理由，向雇主提出申復；同一事件以一次為限。

五、保密及個人資料保護

本決定書所載個人資料、調查內容及足以辨識當事人或協助調查人員身分之資料，僅供本案申訴、申復、追蹤改善、依法登錄及相關法定目的使用；收受人不得任意散布、揭露或作不當利用。

學校關防：_____

日期：____年____月____日

國立宜蘭大學職場霸凌申復申請書

案號		申復日期	__年__月__日
申復人姓名		申復人身分	☐ 申訴人 ☐ 被申訴人
服務單位/職稱		聯絡方式 (電話、E-mail)	
不服之決定	☐ 申訴成立 ☐ 申訴不成立 ☐ 其他：_____		
申復理由	☐ 調查處理程序有重大瑕疵 ☐ 有足以影響原調查認定之新事證 ☐ 事實認定或理由不明確 ☐ 其他：_____ 具體說明：		
申復人：_____ (簽章) 代理人(無則免填)：_____ (簽章) 日期：__年__月__日			

國立宜蘭大學職場霸凌申復審議決定書

案號			
申復人姓名		相對人姓名	
申復要旨			
申復人、相對人及相關人員陳述重點	一、申復人陳述重點： 二、相對人陳述重點： 三、相關人員陳述重點：		
有無重大瑕疵或新事證	☐ 申訴處理小組或調查小組組成及資格不符規定 ☐ 未給予任一方陳述意見機會 ☐ 應迴避而未迴避 ☐ 重要事證未採納 ☐ 其他重大瑕疵：_____ 認定理由：		
審議決定			
後續再行調查或處理情形			

注意：本申復決定不得再提起申復。當事人如有不服，應逕向法院或依其他法令所定途徑尋求救濟。

學校關防：_____

日期：____年____月____日

國立宜蘭大學教職員工健康管理要點修正草案對照表

修正規定	現行規定	說明
二、適用對象 本校新進員工及在職工作者。	二、適用對象 本校新進、在職及<u>從事特別危害健康作業之工作者</u>。	因新進員工及在職員工已涵蓋從事特別危害健康作業之工作者，爰刪除重複規定。
三、實施方式 (一) 新進員工體格檢查： 1. 新進員工<u>受雇</u>時應依勞工健康保護規則規定項目實施一般體格檢查。<u>並應於報到前完成健康檢查，到職日</u>時繳交<u>健康檢查報告</u>至環境保護暨職業安全衛生中心（以下簡稱環安衛中心）。<u>如因故未取得報告者，得先檢附健康檢查收據辦理報到，且於到職日起二週內完成報告繳交。</u> 2. <u>從事</u>臨時性或短期性工作，<u>且</u>工作期間在六個月以內者，得免實施一般體格檢查。 3. 從事特別危害健康作業之勞工，	三、實施方式 (一) 新進員工體格檢查： 1. 新進員工<u>雇用</u>時應依勞工健康保護規則規定項目，實施一般體格檢查，報到<u>時須</u>完成健康檢查，<u>並於到職後二週內繳交體檢表</u>至環境保護暨職業安全衛生中心（以下簡稱環安衛中心）。 2. <u>非繼續性之</u>臨時性或短期性工作，<u>其</u>工作期間在六個月以內者，得免實施一般體格檢查。 3. 從事特別危害健康作業之勞工，<u>應於其受僱或變更作業時，依「勞工健康保護規則」規定，實施各該特定項目之特殊體格檢查</u>，報到<u>時須</u>完成檢查，並於到職後二週內繳	依據「職業安全衛生法」第20條規定，明定新進員工(含從事特別危害健康作業者)應於報到前完成法定健康檢查。爰此修正健康檢查完成及繳交報告期限，並增訂報到時尚未取得健康檢查報告者，得先檢附健康檢查收據辦理報到，並於到職日起二週內補繳健康檢查報告，以符合法令規定及實務作業需求。

應依「<u>勞工健康保護規則</u>」之規定，於受僱或變更作業時，實施各該特定項目之特殊體格檢查。<u>勞工應於報到前</u>完成健康檢查，並於<u>到職日</u>時繳交<u>健康檢查報告</u>至環安衛中心。<u>如因故未取得報告者，得先檢附健康檢查收據辦理報到，並應於到職日起二週內繳交完整報告。</u>	交<u>體檢表</u>至環安衛中心。	
四、<u>在職</u>教職員工健康檢查費用： <u>(一) 定期一般健康檢查費用：申請健康檢查費用補助者，需檢附收據，並依身份別逕向各單位申請費用補助。</u> 1. 公教人員逕向人事室申請費用補助。 <u>2. 約用人員</u>逕向環安衛中心申請費用補助。 <u>3. 校聘計畫專任助理由所屬計</u>	四、教職員工健康檢查費用： <u>(一) 在職員工</u>健康檢查費用：<u>具勞保身分者符合在職滿一年者</u>，逕向環安衛中心申請費用補助，公教人員逕向人事室申請費用補助。 <u>(二) 定期特殊健康檢查費用：新進員工（含學生及計畫助理）未滿一年者，其費用由環安衛中心經費支應；在職員工連續加保滿一年，且實際</u>	一、說明教職員工申請健康檢查費用補助方式。 二、新增計畫人員健康檢查費用補助來源說明。 三、刪除及酌作文字修正。

<u>畫學校配合款費用補助。</u> <u>4. 校聘計畫專任助理以外之計畫人員則由各進用計畫或老師結餘款等費用補助。</u> (二)定期特殊健康檢查費用：在職員工連續加保滿一年，且實際從事「勞工職業災害保險預防職業病健康檢查及健康追蹤檢查辦法」規定之作業<u>者</u>，由環安衛中心向勞動部申請費用補助；在職員工滿一年<u>期間因勞保中斷，未符合勞動部補助資格</u>，其費用由用人單位自行負擔。	從事「勞工職業災害保險預防職業病健康檢查及健康追蹤檢查辦法」規定之作業<u>內容</u>，由環安衛中心向勞動部申請費用補助；<u>未加保滿一年者</u>，其費用由用人單位自行負擔。	
---	---	--

國立宜蘭大學教職員工健康管理要點(草案)

114 年 01 月 15 日環境保護暨職業安全衛生委員會議通過

114 年 10 月 15 日環境保護暨職業安全衛生委員會議修正通過

115 年 7 月 14 日環境保護暨職業安全衛生委員會議修正通過

一、國立宜蘭大學(以下簡稱本校)為保障教職員工健康與安全，預防職業病發生，維護校內工作者身心健康，依據「職業安全衛生法」、「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」及「勞工健康保護規則」，特訂定「國立宜蘭大學教職員工健康管理要點」(以下簡稱本要點)。

二、適用對象

本校新進及在職工作者。

三、實施方式

(一) 新進員工體格檢查：

1. 新進員工受雇時，應依勞工健康保護規則規定項目實施一般體格檢查；並應於報到前完成健康檢查，到職日時繳交健康檢查報告至環境保護暨職業安全衛生中心（以下簡稱環安衛中心）。如因故未取得報告者，得先檢附健康檢查收據辦理報到，並應於到職日起二週內繳交完整報告。
2. 從事臨時性或短期性工作，其工作期間在六個月以內者，得免實施一般體格檢查。
3. 從事特別危害健康作業之勞工，應依「勞工健康保護規則」之規定，於受僱或變更作業時，實施各該特定項目之特殊體格檢查。勞工應於報到前完成健康檢查，並於到職日時繳交健康檢查報告至環安衛中心。如因故未取得報告者，得先檢附健康檢查收據辦理報到，並應於到職日起二週內繳交完整報告。

(二) 在職員工之健康檢查：

1. 定期一般健康檢查：年滿六十五歲以上者，每年檢查一次；四十歲以上未滿六十五歲者，每三年檢查一次；未滿四十歲者，每五年檢查一次。具公教人員身份者，依「公務人員一般健康檢查實施要點」辦理。
2. 定期特殊健康檢查：從事特別危害健康作業之員工，在職期間每年應實施特殊健康檢查。

(三) 一般健康檢查與特殊健康檢查由本校委託專業醫療院所統一辦理，亦得自行至勞動部認可之健康檢查醫療機構，檢查項目必須符合「勞工

健康保護規則」之規定。

- (四)參加健康檢查人員，若因故無法參加統一健檢者，須於規定時間內，自行申請公假至勞動部認可之健康檢查醫療機構完成檢查，並將檢查報告繳交至環安衛中心。

四、在職員工健康檢查費用：

- (一)定期一般健康檢查費用：申請健康檢查費用補助者，需檢附收據，並依身份別逕向各單位申請費用補助。

1. 公教人員逕向人事室申請費用補助。
2. 約用人員逕向環安衛中心申請費用補助。
3. 校聘計畫專任助理由所屬計畫學校配合款費用補助。
4. 校聘計畫專任助理以外之計畫人員則由各進用計畫或老師結餘款等費用補助。

- (二)定期特殊健康檢查費用：在職員工連續加保滿一年，且實際從事「勞工職業災害保險預防職業病健康檢查及健康追蹤檢查辦法」規定之作業者，由環安衛中心向勞動部申請費用補助；在職員工滿一年期間因勞保中斷，未符合勞動部補助資格，其費用由用人單位自行負擔。

五、健康檢查管理：

- (一)從事特別危害健康作業時，應建立健康管理資料，並依下列規定分級實施健康管理：

1. 第一級管理：特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，全部項目正常，或部分項目異常，而經醫師綜合判定為無異常者。
2. 第二級管理：特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而與工作無關者。
3. 第三級管理：特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而無法確定此異常項目與工作之相關性，應進一步請職業醫學專科醫師評估者。
4. 第四級管理：特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，且與工作有關者。

- (二)前款健康管理，屬於第二級管理以上者，應由醫師註明其不適宜從事之作業與其他應處理及注意事項；屬於第三級管理或第四級管理者，並應由醫師註明臨床診斷。

- (三)對於屬於第二級管理者，應提供勞工個人健康指導；第三級管理以上者，應請職業醫學科專科醫師實施健康追蹤檢查，必要時應實

施疑似工作相關疾病之現場評估，且應依評估結果重新分級，並將分級結果及採行措施依中央主管機關公告之方式通報；屬於第四級管理者，經醫師評估現場仍有工作危害因子之暴露者，應採取危害控制及相關管理措施。

六、依法保存及管理健康檢查紀錄、健康指導與評估等資料，一般體格檢查紀錄保存七年，各項特殊體格（健康）健康檢查紀錄保存三十年。

七、本要點經環境保護暨職業安全衛生委員會議通過後實施。