

教育部人事服務簡訊

人事法令宣導

綜合業務

- 一、行政院人事行政總處修正「強化人事人員職務歷練作業規定」第 3 點、第 5 點，並自 110 年 7 月 1 日生效。(本處 110 年 7 月 7 日臺教人字第 1100089141 號書函)
- 二、因應 110 年國內嚴重特殊傳染性肺炎的發展，勞動部針對受疫情衝擊之勞工提供相關紓困措施，考量教育相關體系內亦有相關人員得以適用及申請，爰彙整「勞動部各項紓困方案一覽表」，敬請提醒所屬人員加以運用。(本部 110 年 7 月 9 日臺教人(一)字第 1100086944 號書函)
- 三、銓敘部、行政院人事行政總處 110 年 7 月 16 日令會同修正發布「人事專業獎章頒給辦法」。(本處 110 年 7 月 22 日臺教人處字第 1100096430 號書函)
- 四、行政院人事行政總處訂定「行政院人事行政總處人事專業獎章頒給審查要點」，並自 110 年 8 月 10 日生效。(本處 110 年 8 月 16 日臺教人處字第 1100108209 號書函)

考試、任免、敘薪、兼職

- 一、有關公務員經機關(構)指派與其他公營事業、團體或個人合作從事商業活動或非營利性公益活動，以及將個人肖像一次性授權他人使用等相關事宜及補充解釋，請依銓敘部 110 年 8 月 18 日部法一字第 11053781671 號令及 110 年 9 月 3 日部法一字第 11053810571 號令辦理(本部 110 年 8 月 23 日臺教人(二)字第 1100112384 號書函暨 110 年 9 月 9 日臺教人(二)字第 1100121329 號書函)

服務、考核

- 一、公務人員應專門職業及技術人員考試（以下簡稱專技）錄取或及格，參加取得執業資格之相關訓練，經考試院、行政院認定為得申請留職停薪之情事。考量專技執業證照之取得，應在強化人員對機關業務之處理能力，且應兼顧機關業務正常運作。是以，各機關依前開規定考量業務運作及個案實際情況時，宜審酌該專技執業證照與「機關業務或現任職務間有高度關聯性」。（本部 110 年 7 月 6 日臺教人(三)字第 1100087644 號書函）
- 二、公務人員於 COVID-19 防疫期間，因疫情嚴峻致無法於公務人員請假規則第 3 條第 1 項第 3 款所訂期限內請畢婚假者，得經機關同意，於疫情結束後 1 年內請畢（按：疫情結束定為 COVID-19 中央流行疫情指揮中心解散之日）；又為保障公務人員請假權益，是類人員經服務機關同意延長婚假實施期限，如於該期限內調職至他機關，仍賡續適用原經同意延長之婚假實施期限，無須另為申請。（本部 110 年 7 月 15 日臺教人(三)字第 1100094161 號書函）
- 三、「教育人員留職停薪辦法」，業經本部於中華民國 110 年 8 月 18 日以臺教人(三)字第 1100108668A 號令修正發布。本次主要修正重點為放寬申請育嬰留職停薪之規定，由原限本人或配偶之一方申請，修正為本人及配偶，均得同時申請。（本部 110 年 8 月 18 日臺教人(三)字第 1100108668D 號函）
- 四、自民國 111 年 1 月 1 日起，各機關於核計公務人員休假日數時，其所具公務人員考試錄取期間，以及曾服務於政府機關（構）、公立學校之全時專任人員年資，得採計為公務人員休假年資。（本部 110 年 9 月 16 日臺教人(三)字第 1100114599 號書函）
- 五、本部訂定「教育人員不適任案件處理諮詢服務體系建置及運作計畫」，各校（機構）對於教育人員不適任案件處理或各教育場域不適任人員通報及查詢系統如有相關疑義，請填寫「專科以上學校(機構)教育人員不適任案件諮詢服務申請單」及「專科以上學校(機構)各教育場域不適任人員通報及查詢系統諮詢意見單」，並依區域性諮詢服務輔導員名單，洽詢所屬轄區之輔導員。（本部 110 年 9 月 22 日臺教人(三)字第 1100116133 號書函）

待遇、福利、退休、撫卹

- 一、公立高級中等以下學校實際教授身心障礙學生之特殊教育教師，因所任職務確有體能上之限制，其自願退休條件自 111 年 2 月 1 日起，得依說明之認定

標準，予以調降為「任職滿 5 年，年滿 56 歲」。(本部 110 年 8 月 13 日臺教人(四)字第 1100086893 號函)

二、考試院、行政院於 110 年 8 月 10 日修正發布「公教人員保險監理委員會組織規程」。(本部 110 年 8 月 19 日臺教人(四)字第 1100109621 號書函、本部 110 年 8 月 26 日臺教人(四)字第 1100114290 號書函)

三、公教人員於民國 107 年 7 月 1 日以後離職且任職滿 5 年以上，並已申請發還原繳付退撫基金費用本息且已領訖，得於收受本函之日起 3 個月內重新選擇是否繳回原發還之退費金額，改按保留年資規定辦理。(本部 110 年 9 月 1 日臺教人(四)字第 1100116683 號書函)

勞動權益

一、公務人員執行職務時確診嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)，於集中檢疫場所(含防疫旅館)隔離治療時，得視同住院治療並發給慰問金。(本部 110 年 7 月 5 日臺教人(五)字第 1100087277 號書函)

二、勞動部 110 年 7 月 21 日勞動條 4 字第 1100130524 號函以，為建構友善生養環境，於法定產檢假修正為 7 日前，就所僱用之懷孕勞工宜給予第 6 日、第 7 日有薪產檢假。(本部 110 年 7 月 13 日臺教人(五)字第 1100087365 號書函)

三、中央選舉委員會 110 年 7 月 5 日中選務字第 11031502972 號函以，受嚴重特殊傳染性肺炎疫情影響，中央選舉委員會通知全國性公民投票日期改定於 110 年 12 月 18 日(星期六)舉行，請依法給假，以保障勞工投票權益。至勞工當日之工時及工資給付規定，請依勞動部 107 年 11 月 8 日勞動條 2 字第 1070131393 號令辦理。(本部 110 年 7 月 19 日臺教人(五)字第 1100092398 號書函)

四、「全國公教員工網路購書優惠方案」自 110 年 8 月 1 日起停止辦理。(本部 110 年 7 月 23 日臺教人(五)字第 1100096822 號書函)

五、110 年 4 月 30 日制定公布之「勞工職業災害保險及保護法」，經行政院於 110 年 7 月 19 日以院臺勞字第 1100021449 號令，定自 111 年 5 月 1 日施行。(本部 110 年 7 月 26 日臺教人(五)字第 1100097054 號書函)

六、110 年 4 月 28 日修正公布之「勞資爭議處理法」第 43 條及第 47 條之 1，經行政院於 110 年 8 月 23 日以院臺勞字第 1100025012 號令，定自 110 年 10 月 1 日施行。(本部 110 年 8 月 25 日臺教人(五)字第 1100113892 號書函)

- 七、「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」，業經行政院修正，並自 111 年 1 月 1 日生效。(本部 110 年 9 月 3 日臺教人(五)字第 1100119655 號書函)

人事動態

■本部同仁部分

請參閱本處人事動態專區網址：

<https://depart.moe.edu.tw/ED4200/News.aspx?n=00DC971B0DE5D06A&sms=A725A1E1649858BF>

■人事人員部分：

請參閱本處人事動態專區網址：

<https://depart.moe.edu.tw/ED4200/News.aspx?n=0DA58D79B53DAFA0&sms=D2ABB3207E9CB94A>

福利 PLUS 一覽表

序號	項目	說明
1	築巢優利貸 (全國公教員工房屋貸款)	108 年至 110 年「築巢優利貸」，由 <u>臺灣銀行股份有限公司</u> 承作。方案說明如下： 一、 辦理期間 ：自 108 年 1 月 1 日起至 110 年 12 月 31 日止，為期 3 年。 二、 適用對象 ：全國各機關、公立學校及公營事業機構所屬編制內員工（不含試用人員及約聘僱人員）。 三、 貸款利率 ：按中華郵政 2 年期定儲機動利率（1.560%）固定加碼 0.465% 計算，機動調整。 四、 貸款期限 ：最長為 30 年。 五、 洽詢電話 ：0800-025-168、02-21910025、02-21821901（臺灣銀行）。
2	貼心相貸 (全國公教員工消費貸款)	「貼心相貸」，由 <u>臺灣土地銀行</u> 承作。方案說明如下： 一、 辦理期間 ：自 110 年 7 月 1 日起至 113 年 6 月 30 日止，為期 3 年。 二、 適用對象 ：中央及地方各機關、公立學校及公營事業員工（含育嬰留職停薪人員、連續服務滿 1 年之聘僱人員及連續服務滿 2 學年之公立高中(職)以下代理老師）。 三、 貸款利率 ：按中華郵政 2 年期定期儲金機動利率加 0.485% 計算（目前年息 1.33%），機動調整。 四、 貸款期限 ：最長為 7 年。 五、 洽詢電話 ：02-2314-6633 或 0800-231-590。
3	闔家安康 (全國公教員工團體保險)	110 年至 112 年「闔家安康」，由 <u>中國人壽</u> 承作。方案說明如下： 一、 辦理期間 ：自 110 年 4 月 1 日起至 112 年 3 月 31 日止，為期 2 年。 二、 適用對象 ：中央及地方各機關編制內現職員工（含各機關派駐海外人員、約聘僱人員）及其配偶、父母、子女。 三、 洽詢電話 ：0800-098-889（中國人壽）。

序號	項目	說明
4	全國公教健檢方案	第一類人員：中央機關政務人員（部長及 2 位政務次長）；中央二級機關以上簡任第 12 職等以上主管人員（常務次長、主任秘書及各司處主管人員），每年補助 1 次，補助金額以新臺幣(以下同)1 萬 4,000 元為限。 第二類人員：本部編制內依法任用(派用)之 40 歲以上人員，2 年補助 1 次，補助金額以 3,500 元為限。 其他：非屬從事危害安全及衛生顧慮工作之未滿 40 歲公教人員、工友(含技工、駕駛)及約聘僱人員，自費參加健康檢查者，得每 2 年一次給公假一天前往受檢。
5	全國公教員工旅遊平安卡	108 年至 111 年「全國公教員工旅遊平安卡優惠方案」，由<u>富邦產物保險</u>承作。方案說明如下： 一、辦理期間：108 年 7 月 1 日至 111 年 6 月 30 日止，為期 3 年。 二、適用對象：全國各級機關、公私立學校及公營事業機構員工(含約聘僱人員及駐衛警)、退休人員及其眷屬。 三、洽詢電話：0809-019-888（富邦產業保險）。
6	呵護公教團體長期照顧健康保險、呵護公教長期照顧終身健康保險	108 年至 111 年「全國公教員工及其親屬長期照顧保險方案」，由<u>國泰人壽</u>承作。方案說明如下： 一、辦理期間：自 108 年 2 月 22 日起至 111 年 2 月 21 日止，為期 3 年。 二、適用對象：中央及地方各機關、公私立學校及公營事業機構員工及其配偶、父母(含配偶之父母)。 三、洽詢電話：0800-036-599（國泰人壽）。

健康 PLUS



每天早晚一杯奶



每餐水果拳頭大



菜比水果多一點



飯跟蔬菜一樣多



豆魚蛋肉一掌心



堅果種子一茶匙

我的餐盤



聰明吃·營養跟著來



每週運動至少150分鐘



多喝水取代含糖飲料



衛生福利部
國民健康署
Health Promotion Administration,
Ministry of Health and Welfare



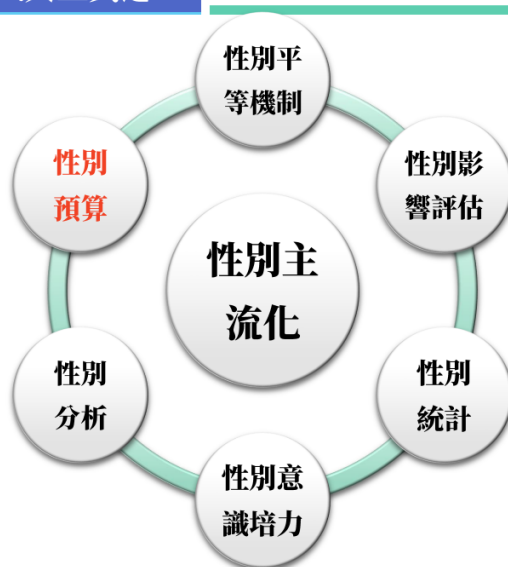
我的餐盤
落實由國民健康署運用國民健康福利政策

性別預算概念

性別預算是一推動性別主流化的六大工具之一

- 以性別評估為基礎的預算，將性別觀點整合到預算過程的所有層面，進而重構歲入和歲出結構，以達成性別平等。

有關行政院性別預算實施制度，請另參閱〈108年本院性別預算作業教育訓練簡報〉及109年「性別預算概念與實務」數位課程 (<https://gec.ey.gov.tw/Page/7C1D23BD81E180E5>)



行政院性別預算發展歷程

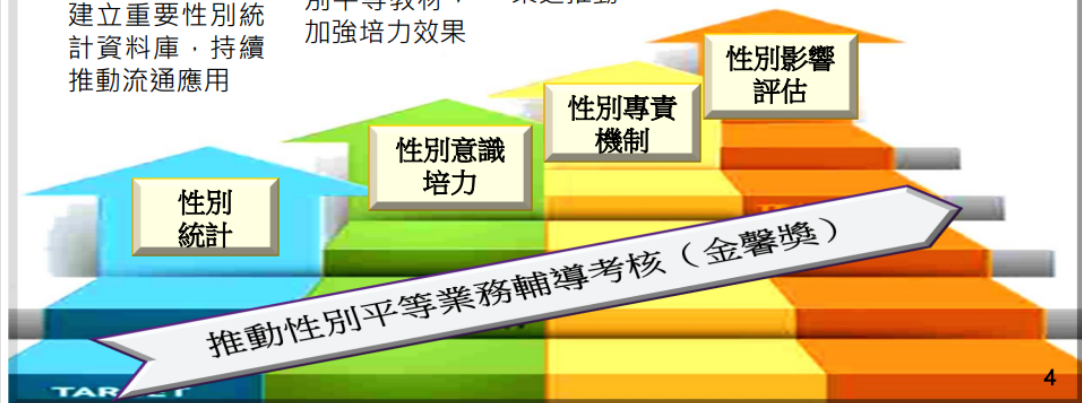
性別主流化(4年期計畫)自95年推動後已歷經3期，多數工具逐步上軌道

- 各部會持續擴充性別統計項目
- 本院性別平等處建立重要性別統計資料庫，持續推動流通應用

- 各部會每年辦理機關人員性別平等培力
- 本院性別平等處持續開發性別平等教材，加強培力效果

- 各部會均成立性別平等專案小組
- 本院性別平等處列席各部會專案小組，強化性別平等政策之推動

- 報本院審議之中長程個案計畫與法律案均辦理性別影響評估
- 本院性別平等處審查性別影響評估，並編整案例及建置案例分享專區，供跨機關相互學習



行政院性別預算發展歷程

行政院所屬各機關性別預算
歷經 2 次推動，108 年正式
實施修正性別預算

98年-107年

性別影響評估計畫預算

- 辦理性別影響評估且經核定之中長程個案計畫(整筆年度經費)

89-94年婦女預算

- 89年跨世紀婦女政策藍圖、93年婦女政策綱領及總統政見

108年

正式實施修正性別預算

102年-107年

修正性別預算規劃及試辦

- 範圍擴大
- 額度合理
- 績效追蹤

5

98-107年 性別影響評估計畫預算

推動策略

- 強調性別主流化工具之結合運用，將性別影響評估結果導入中程預算作業制度，透過「計畫」引導「預算」的觀念，來促使資源有效配置。

實施範圍

- 已進行性別影響評估作業並經核定之中長程個案計畫之年度整筆經費編列數。
- 不論「性別影響評估檢視表」中「陸、受益對象」(6-1~6-3欄位) 之評定結果為何，均納為性別預算。

報送程序

- 填具「性別影響評估計畫預算編列情形表」後，提報各該機關性別平等專案小組核備，並由主管機關彙整，於歲出概算報送行政院時隨文附送，嗣應配合預算案之編定結果，就原填列內容再加檢視修正。

6

性別預算作業-編列3步驟

1.盤點業務

盤點本機關與性別
平等相關之業務

註：參考「修正性
別預算實施範圍」
之各類性別平等業
務類型。

2.設定性別目標 與規劃行動

- 訂定性別目標 (年度性別目標或年度性別績效指標) 。
- 訂定性別平等年度預期成果 (性別目標以外之其他成果) 。
- 規劃達成性別目標或性別平等年度預期成果之策略、方法、設施設備或其他性別友善措施。

3.編列對應概 (預)算

編列達成年度性
別目標或執行預
期成果所需之概
(預)算。

21

資料來源：行政院性別平等處網站之性別預算作業教育訓練講義
(<https://gec.ey.gov.tw/Page/D3FBFFEDDBA8C105/365292a7-94bf-45f7-8fbc-4c58e49b8761>)

員工協助方案電子報



電子文宣—心靈小品

別當職場「抓狂一族」

職場自我情緒管理之道



© Copyright Newmind



人在受到外在各項人事物的刺激時，內心會產生各式各樣的小劇場，這些小劇場，會強烈影響著我們的感受、選擇以及心情，就會產生各種情緒反應，包含喜、怒、哀、樂、憤怒、不如意等情緒感受，接著就會影響我們的後續行為（生氣罵人、甩門、摔筆、瞪人等）；而在職場環境中，如果遇到不如己意的事，更需要學習了解自我情緒整理及處理之道，不一味的忍耐壓抑導致突然爆炸，避免失控的情緒及行為反應嚇到別人也影響自己的形象與工作表現；擁有穩定的情緒、良好的人際關係，才能讓自己在職場上更能表現專業及發揮所長，創造自己的快樂職場。



© Copyright Newmind



May最近總覺得主管Peter不公平，在工作上總是偏袒Karen，明明就是Karen的錯，卻都怪罪到她頭上，甚至為了維持部門良好的工作氣氛，還會多禮讓、包容Karen；遇到兩人發生工作衝突時，Peter也不想多介入，只是要兩人自己去好好協調，甚至會因為May的脾氣較好而希望她能夠多妥協。這些，都讓May工作愈做愈嘔，常常萌生辭意。而對此類因為同仁間的情緒而出現兩派對立的狀況，也讓身為部門主管的Peter十分頭大，不知該如何是好。

© Copyright Newmind



複雜的人際環境，引發更複雜的情緒衝突-1

隨著自我意識的抬頭與世代轉變，過去在職場上隱忍自我情緒以換取職場和諧與工作權的安穩已經有了改變，現今愈來愈多的工作在職場中會以直接或間接的方式，來表達自我的感受並爭取自身權益，致使職場中因人際或工作而出現的情緒問題愈來愈常見，同事間也開始以非常直接的方式（如不悅的表情和口氣、用力丟擲物品等）來表達自我情緒。因此常常有主管感到錯愕，為什麼同仁的情緒狀況愈來愈多？同事間衝突的頻率愈來愈高？



© Copyright Newmind



複雜的人際環境，引發更複雜的情緒衝突-2

其實，很多時候並不是同仁個人的問題，反而是因為社會及時代的改變、工作及事件愈來愈複雜、大環境壓力愈來愈大而造成更多衝突，再加上現代人愈來愈懂得顧及、爭取自己的權益、講求公平要求付出與回報的平等性，若溝通時未顧及他人情緒及自我情緒的處理，便容易起爭端，而這樣的情緒和衝突更會導致職場上工作關係的緊張和氣氛不佳。倘若因此導致長期衝突，可以想見，對於公司的生產力及團隊合作，將造成極大的影響，也會影響和左右自己職涯的選擇。



© Copyright Newmind



複雜的人際環境，引發更複雜的情緒衝突-3

職場情緒的處理往往受到職場中權力結構與目標導向的影響，一般主管在介入處理相關事務時，往往都會以理性的方式進行，將焦點著眼於「你為什麼會有情緒？幹嘛要有情緒？有這麼嚴重嗎？不能好好講嗎？」這類安撫性，甚至帶有指責性的言語，以期員工能夠自我控制、處理與化解這些情緒。

但我們也可以發現，多數的職場情緒並未因主管的理性溝通而消失，只是暫時被壓抑，存入「情緒集點卡」中，讓負向的情緒持續累積與漫延，甚至因此對主管或同事產生「難以相處、不易溝通」的印象，導致職場關係持續惡化與對立。這樣的結果並不是職場中所樂見的，但卻是現今最常引發職場不和諧的主因。

© Copyright Newmind



我們自己的情緒管理有著絕對性的影響

由May與Karen的案例中，我們可以發現，要避免這樣的狀況發生，重要的關鍵在於主要權力者的決策；若當主管未能正確地處理，甚至忽視我們的情緒時，我們也不能讓事件或情緒卡住而造成工作進行不順利或工作困難。因此，當職場發生衝突或同事間出現情緒時，我們可以採取下列方式去因應與面對：



© Copyright Newmind



1. 先處理心情再處理事情：情緒是影響理智的主要因素，與其不斷地跟別人講道理或是叫囂對罵，不如先讓自己緩和一下（離開衝突現場、喝個水、去趟洗手間洗個臉），沈澱一下心情，再回頭好好陳述討論。



2. 釐清自己情緒的來源：情緒具有累積與移轉性，當我們在職場上因某件事而出現情緒時，不代表這件事是其唯一情緒的來源，常常可能還混雜了許多過去未處理的情緒事件，甚至也可能混雜著自己生活上的其他情緒。所以，找出真正的情緒來源才能對症下藥徹底解決。憤怒的當下想一下究竟氣什麼，真的是工作上的事？還是自己私人事件的情緒累積所致？指責不要脫口而出，平時有不滿可以找信任的人整理一下心情、發洩不滿，一則可以減少不滿的累積，二則可藉由說的過程，瞭解事件及狀況，更重要的是尋找面對及因應的方法。

© Copyright Newmind



3. 學習正確表達情緒：工作壓力與績效表現是職場不可改變的因素，但是職場人際卻是可以藉由正確的情緒表達，來重新建立同仁間的瞭解與互動關係。許多人因無法瞭解自己確切的感受及情緒點，往往只在口語及聲量中傷害彼此。協助自己說出是因為「什麼事件」，而有「生氣、難過、受傷、憤怒」的心情，讓情緒正確地被表達與看見，才有機會進一步做好溝通。



4. 安排事後補救措施：當情緒宣洩與衝突事件過後，大家恢復理智時，就是可以討論解決方案的時候了。我們可以同意大家都是為了工作權益或對的事而努力，但若過程中因此出現不適當的「態度」或「言語」，那就應該因此而向對方道歉。事後的道歉與和解可以避免情緒持續累積，導致關係的惡化。有效的事後討論與和解，可以讓彼此更瞭解在未來再度發生相似事件時，彼此對應的態度及做法，進而改善彼此的關係，增進職場和諧。

© Copyright Newmind



先處理情緒再解決問題



情緒對於工作表現有極為重要的影響，好的情緒可以讓我們活力百倍、團隊工作與互動氣氛佳，但壞的情緒就可能導致大家工作情緒低落、部門氣氛低沉，甚至造成同仁間的敵對。

主管雖然是職場關係變化中最關鍵的人物，但我們自己的情緒往往是事件中的最大影響／被影響者；因此，面對情緒事件，不論主管作何反應，我們都需要有先處理自己的心情再處理事事情的概念，才不致於讓事件更難處理或是影響團隊。在職場產生情緒時，也應該適時地向主管反應，或是先找個可以協助整理及抒發情緒的夥伴聊天，再向事件相關的主管或同仁做反應或溝通處理。

好的職場情緒是透過整理與處理的過程，能夠有效地表達及說清楚事件與狀態，而不是一味地忍耐或壓抑；因此，切勿讓職場情緒持續惡化，成為影響團隊或個人生涯的隱形殺手。

© Copyright Newmind



整理情緒的好夥伴【EAP】



我們在生活中、工作上都會與各式各樣的人或事件的產生互動，互動中難免會發生價值觀、工作觀、為人處事及看事情觀點的不同之處，有時順心、有時氣憤難平，需要我們更有智慧的去化解其中的衝突與挫折，如果您也在情緒上困擾、或身處影響心情的事件中，想整理思緒及自身狀態時，都可以與公司提供的【員工協助方案-EAP】專業顧問討論，整理好想法與心情，再重新出發面對生活與工作，讓自己愈來愈不受外在事物的影響，使自己不論是工作上或生活上都更平穩安心。

本文作者 興智國際管理顧問執行長-黃智儀

改寫自作者 2011年張老師月刊12月號--《職場SNG》“處理情緒比事件更需要用心”一文

© Copyright Newmind



電子文宣—法學放大鏡

一失「言」成千古恨： 認識公然侮辱及誹謗罪



© Copyright Newmind



前言

時常在報章雜誌或新聞中看到或聽到某人要對某人提出「妨害名譽」的告訴，而在法律上，關於妨害名譽的犯罪其實可細分為兩種，一種為侮辱，一種為誹謗（並非毀謗喔！）。

常有人會搞不清楚這兩種要怎麼區分，尤其沒有特別唸過或接觸過刑法相關者，多半會分不清，以下將用深入淺出的方式，帶領大家認識常見的生活法律知識。



© Copyright Newmind



法律怎麼說



關於法律條文(刑法第309、310條)：

「公然侮辱人者，處拘役或九千元以下罰金。」

「意圖散布於眾，而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事者，為誹謗罪，處一年以下有期徒刑、拘役或一萬五千元以下罰金。」

想必看完後應該還是一知半解，沒關係，交給專業的來解析~

© Copyright Newmind



公然侮辱：認識「公然」-1

構成侮辱罪的兩個要件，一個是「公然」、一個是「侮辱」。

刑法上對於「公然」的定義為：

「指不特定多數人或多數人得以共見共聞之狀態」

意思就是說只要是很多人或是很多不特定的人可以看到或

聽到的就算是「公然」；至於要多少才算很多，

法條並沒有規定，主要由法官認定。



© Copyright Newmind



公然侮辱：認識「公然」-2

不過，更重要的一件事情是「公然」的要件是

只要「『得』共見共聞」就算，

不管事實上是不是有人看到或聽到都無所謂，

也就是說，即使在荒郊野外都沒有人在，可是因為還是

有可能有人會走過去看到，那就還是符合公然要件囉！

案例分享：在公園的牆壁寫辱罵他人的不雅文字



© Copyright Newmind



冷知識分享：一樓住家是「公然」？！

因應所在地不同，對於「公然」也會有不一樣的定義；

如：當在家裡把門窗都打開，然後脫光光讓經過的人看，原則上是不會構成「公然」猥褻！主因是家裡通常不會被認定為「多數人得共見共聞」的地方，就算打開窗戶也一樣，故不會構成「公然」的要件。

但如果是住在一樓的話，那狀況就不同了，因為如果沒有特別防護，路人是可以很輕易的從門、窗看到一樓屋內的狀況，所以基本上是符合「多數人得共見共聞」的要件，而構成法律上定義的「公然」喔！

© Copyright Newmind



關於「侮辱」

「侮辱」就是「侮辱辱罵」、「凡以粗鄙之言語、舉動、文字、圖畫為侮辱辱罵，或為其他輕蔑人格之一切行為屬之」；意思是不論用語言、文字、畫畫、動作(如比中指)...等，只要是用來侮辱辱罵的方式都可以。

而「侮辱辱罵」其實就是使人覺得難堪、足以減損對方聲譽的行為，這些話是對於對方人格的一種輕蔑方式，即使是侮辱，通常都是比較不具體、抽象的描述對方的行為。

案例分享：「你真是笨！」、「豬都比你聰明！」、「網路平台貼文及貼圖嘲笑他人」。

© Copyright Newmind



關於「誹謗」

「誹謗」為「意圖散布於眾，而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事者罪」，誹謗強調的是對於事實的傳述，也就是說需要具體的講某件事。

案例分享：「XXX偷錢」、「XXX有小三」、「XXX收回扣」、「XXX都是靠關係/美色才能升遷」。



© Copyright Newmind



法律進階篇：

不過有些情形就不太好分辨了，一般是用具體情形來區分，但若像是「XXX有智能障礙」，如果講的人是真的覺得當事人智能障礙，那就是「誹謗」；如果講的人其實也不覺得當事人是智能障礙，只是單純想要讓當事人覺得難堪，那就是「侮辱」。



© Copyright Newmind



尊重與自重

律師提醒，在日常生活中，我們時常逞一時之快，沒有克制住情緒，就不小心說出語帶惡意的詞彙。無論在人際互動或職場溝通時，各種情境中的言語表達、措辭上應彼此尊重，勿惡意貶低他人，也不要為了情緒宣洩口出惡言，避免傷害他人，也同時危害到自己。



© Copyright Newmind



生活中的好幫手【EAP】

在員工協助方案(EAP)服務經驗中，法律諮詢一直以來都是員工求助議題的前三名，諮詢內容包含：車禍糾紛、購買/租賃房屋合約諮詢、訴訟流程解釋、婚姻關係、財務/消費糾紛...等，而這些生活中大大小小的狀況都會困擾著我們的心情，甚至影響工作狀態；因此，別忘了還有公司提供的【員工協助方案—EAP】，讓專業顧問陪您一起面對及討論目前遇到的困難，重新整理想法與心情，審慎思考每個選擇及決定，讓工作生活更加順心。



本文作者 興智國際特約顧問律師-王至德
文章編輯 興智國際專案企劃組

© Copyright Newmind



電子文宣—理財學堂

職場不NG，開創新視界

贏在起跑點： 財務規劃第一堂課



© Copyright Newmind



前言

對於踏入職場的社會新鮮人而言，能夠開始拿到人生第一份正式薪水，絕對是個重要的里程碑，看到戶頭裡出現數字而充滿感動與成就的同時，正也代表著自己的人生已邁入另一個階段。然而，每個人踏入這不可逆人生階段時的開場，未必都是一場正面、陽光的喜劇，當開始能夠自主使用金錢，除了買名牌、吃美食及休閒旅遊...等；更多的是，馬上要面對隨之而來的生活壓力，如租屋、還學貸、給父母孝養金...等現實議題。



© Copyright Newmind



當自己金錢的主人



雖然不同背景的社會新鮮人有著不同的開場，但是，不同的開場，代表的不是命定的最後結局：以喜劇開場、贏在起跑點上的人，會有可能輸在人生的終點線前；從還學貸辛苦開始的人，也有可能在中場之後就能躋身勝利組。

在這之間變化的關鍵，端看自己用甚麼態度來面對人生重要功課之一：「為自己的財務負責」。然而，絕大部分的人，可以努力工作（或是努力享樂），但是只要面對到自己的財務議題時，卻又往往希望能夠假手他人、坐享其成（例如中樂透或是交由他人打理），期待無須自己親自搞懂財務知能（Financial Literacy）、落實財務紀律，就能達成坊間金融服務公司最喜歡訴求的Slogan：「即早開始理財，打造富裕人生」的目標。

© Copyright Newmind



理財是管理自身財務、而非購買投資工具

每年剛踏入職場的社會新鮮人名單，對於金融、保險、直銷...等業者而言，是一批令人垂涎的小綿羊，尤其是小綿羊們領到第一份薪水之後，更是各式信用卡、保單、DM積極傳遞的對象。「即早開始理財，打造富裕人生」的訊息充斥在小綿羊們的手機簡訊、Email、Line等社群媒體訊息中，刺激、說服著人們只要把薪水交在這些專業人士手上，距離富裕人生應該不遠。

然而，以台灣的基本工資收入新臺幣24,000元、大學畢業新鮮人起薪29,336元、研究所以上畢業新鮮人平均起薪34,139元的收入來看，社會新鮮人的第一份薪水收入在支付自己的食、衣、住、行、育、樂、電信、醫療、保險費用後，能否有能力進行投資理財是值得商榷。



© Copyright Newmind



至於社會新鮮人是否有餘裕進行理財規劃，**客觀基礎就是執行財務知能的第一門作業：記帳**。透過準確的記帳內容，就能清楚地透過數字結構，反映出自己的生活樣態，開啟對自己財務狀況負責的第一步，並且**驗證自己是否是真的有餘裕、能力進行理財規劃**，否則，很有可能從此會為了不適當的理財規劃而掉入財務陷阱。舉例來說，信用卡使用上的方便性及在付款的時間差（分期付款），就是吸引人們舉債消費、借錢投資的完美工具，而這個工具的商業目的就是讓你付出高利率的循環利息而不自知。



© Copyright Newmind



避免掉入商業陷阱、用光未來的錢

在行銷心理學中有一個非常出名的「狄德羅效應」（the Diderot Effect），也就是一種「越得到、越不滿足」的心理反應，白話一點的說法就是：每一次的購物都會帶來下一次花費。以社會新鮮人來說，在擁有第一份薪水之後，從「衣」的部分可能是先買一雙好（潮）鞋，接下來就會引發一連串衣著甚至是配件上的需求；在「食」的方面來說，從一頓與同事自我療癒的小確幸餐飲開始，就會引發的美食饗宴連鎖效應；在「行」的部分亦復如是，從公共運輸到騎摩托車、從摩托車到開車的慾望升級，也將讓錢不夠用。



© Copyright Newmind



因此，在實際社會食、衣、住、行、育、樂、電信、醫療、保險的商業運作中，人們要是缺乏足夠的警醒或是紀錄（帳），每一個物質項目的取得，就是「狄德羅效應」迴旋起舞的開始，而在此歌舞昇華的迷幻中，各種先享受、後付款的金融工具就會隨侍在側、引君入甕。

這個過程除了金錢的議題之外，更重要的是，伴隨著這些商業活動所造成的時間、體力損耗（尤其是與手機、網路相關的娛樂服務），**會讓一個年輕人無法有效利用時間去充實自己，提升自己獲取更高薪資的能力，而逐漸沉淪為金錢的奴隸。**



© Copyright Newmind



與生涯規劃相輔相成的財務規劃

對於社會新鮮人而言，在為了達到「即早開始理財，打造富裕人生」的目標而思考理財規劃之前，必須先**確認自己的薪資收入在財務上的用途**，除了滿足基本的生活需求，**建立抵禦風險的避險工具及緊急預備金**外，仍有未來生活需求、需要負擔的責任及滿足人生夢想等等的目標規劃。建議即將踏入社會的新鮮人，**可從生涯規劃的角度思考財務需求**，進而提前進行財務規劃；**剛踏入社會的前3~5年，以累積自身專業能力的投資、善用時間及金錢以強化本業能力，來提高自身薪資收入為短期目標。**



© Copyright Newmind



同時，透過記帳了解生活基本財務需求，**讓每個月有正向的月現金流（月收入-月支出 >0 ）**；同時計劃、安排、選擇之後在不同生涯階段的發生時間、內容及所需金錢，才得以讓充裕的月現金流或現金累積成資產，進行有效的財務規劃，將所規劃的金錢，放入自己適合並認識的理財工具中，逐步完成未來的生活目標。



© Copyright Newmind



加入理財的行列，永遠不會太遲

若您對於財務相關議題想進一步了解認識，可透過公司所提供的「**員工協助方案-EAP**」，包含**債務整理、財務規劃、退休規劃、保險節稅以及財稅解釋等諮詢服務**，一同盤點現階段的財務需求及擬定合適的財務規劃，讓富裕人生操之在己！



本文作者 興智國際合作專業顧問
馴錢師財商研究中心執行長 邱淑芸

© Copyright Newmind



員工協助服務方案 【免費諮詢服務】

- ✎ 服務對象：教育部全體同仁
- ✎ 服務內容：工作、家庭、人際、身心健康、精神疾病、財務、法律及管理諮詢等
- ✎ 服務單位：興智國際企業管理整合諮詢有限公司
- ✎ 服務地點：可於本部地下1樓心理諮商室或興智國際所提供之場地
- ✎ 服務時間：週一至週五 09：00-19：00
- ✎ 免付費專線：**0809-031688**
- ✎ Email信箱：**eap@newmind.com.tw**
- ✎ 興智Line@ID：**@newmind-eap**

LINE@



© Copyright Newmind