

國立高雄大學人事服務簡訊

人事室編印

人事法令宣導

一、考試、任免、敘薪、兼職

- (一) 各項公務人員考試提缺等作業訊息，應以考選部公告為準，請勿自行對外公告或傳播。(教育部 104 年 12 月 15 日臺教人(二)字第 1040174826 號函)
- (二) 行政院人事行政總處函以，該總處編印之「聘僱人員管理作業參考手冊」全文電子檔業登載於該總處「全球資訊網」(<http://www.dgpa.gov.tw>)之「組編人力處」-「員額管理」，請自行下載運用。(教育部 104 年 12 月 16 日臺教人(二)字第 1040172091A 號函)
- (三) 專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試規則第 5 條第 2 項規定，自 102 年 1 月 1 日起應修習五領域各課程之學科採認原則。(考選部 104 年 12 月 23 日選專三字第 1043302520 號函)

二、考績考核、訓練進修、差勤管理

- (一) 有關教育部函釋「延攬聘任之編制外教師年資」得否併計服務獎章。(教育部 104 年 11 月 12 日臺教人(三)字第 1040153876 號函)
- (二) 有關行政院人事行政總處函釋獎章條例施行細則第 4 條所定「未受刑事處分」疑義。(教育部人事處 104 年 11 月 16 日臺教人處字第 1040157908 號函)
- (三) 「教育部與所屬機關(構)學校模範公務人員及教育人員選拔作業要點」名稱修正為「教育部與所屬機關(構)學校模範公務人員選拔作業要點」，並自即日生效。(教育部 104 年 12 月 17 日臺教人(三)字第 1040161605 號函)
- (四) 有關教師曾任預備士官教育期間年資及國軍技術學生服務年資，得否併計請頒服務獎章一案(教育部 104 年 12 月 3 日臺教人(三)字第 1040166412 號函)

三、待遇、福利、退休、撫卹

- (一) 行政院人事行政總處函釋以，有關公教人員就讀國中小之子女，如已支領直轄市或縣市政府發給之教育代金得否再請領子女教育補助疑義。(教育部 104 年 12 月 4 日臺教人(四)字第 1040168603 號書函)
- (二) 有關公務人員退休撫卹基金管理委員會與第一商業銀行、合作金庫商業銀行合作辦理之「參加退撫基金人員指定用途貸款」，延長申請期限至 105 年 12 月 31 日止。(教育部人事處 104 年 12 月 10 日臺教人(四)字第 1040169707 號書函)
- (三) 配合現行公務人員撫卹法施行細則第 3 條修正，該部民國 100 年 3 月 3 日部退四字第 1003309470 號令釋公務人員自殺者不得辦理撫卹之規定，溯自 100 年 1 月 1 日廢止；相關事宜應回歸 103 年 8 月 12 日修正發布之公務人員撫卹法施行細則規定辦理。(教育部 104 年 12 月 23 日臺教人(四)字第 1040169664 號書函)
- (四) 公務人員撫卹法施行細則第 3 條及第 34 條修正條文，業經考試院民國 103 年 8 月 12 日考臺組貳二字第 10300067121 號令發布，復經立法院 104 年 11 月 17 日同意查照。(教育部 104 年 12 月 23 日臺教人(四)字第 1040167974 號書函)
- (五) 中華郵政股份有限公司宣布自 104 年 12 月 23 日起調降 2 年期定期儲金機動利率 0.07%，調整後利率為 1.235%，行政院人事行政總處(評選金融機構承作)提供之各項優惠貸款利率配合於是日調整，請參閱人事室網頁-最新消息。(教育部 104 年 12 月 28 日台教人(四)字第 1040182033 號書函)

人事資訊

- 一、重申本校教師、公務人員及校聘助理人員，於校外兼職時應依教育部訂頒之「公立各級學校專任教師兼職處理原則」、本校訂定之「教師兼職與回饋金處理要點」、「公務員服務法」及本校「行政(教學)助理工作規定」相關規定，事先提出申請經本校同意後，在合法兼職機關(構)及得兼任職務範圍內，始得兼任其他職務。
- 二、有關中華民國 104 年 5 月 20 日制定公布之「聯合國反貪腐公約施行法」，行政院定自 104 年 12 月 9 日施行。(教育部 104 年 12 月 10 日臺教政(一)字第 1040171767 號函)
- 三、105 年關務、身障特考及上校以上軍官轉任考試定於 1 月 5 日至 14 日受理網路報名，有意報考之民眾請至考選部全球資訊網查詢。
- 四、教育部函請各機關辦理所屬公務人員考績時，應回歸考績覈實考評之精神，評定適當考績等次。

性別平等教育宣導

- 一、區分當事人『自願』與『不受歡迎』行為之分際(美國最高法院在 Meritor Savings Bank v. Vinson 一案之判決)

(一) 本案之重要事實：在本案中，原告文森女士 (Mechelle Vinson) 任職於被告銀行，擔任分行助理經理之職。她是在一九七四年九月首次碰到被告主管泰勒先生 (Sidney Taylor)，而經由後者之介紹進入該銀行服務，由實習櫃員一路爬升至現任之職位。她宣稱在一九七五年至一九七七年期間，身為總行副總裁兼分行經理之被告，曾強迫兩人發生性關係達四、五十次之多，雖然她曾一再要求終止這種關係，但因被告之威脅及擔心報復而未能如願，直到交上固定新男友後，這種性關係才告終止，但被告卻仍不斷向其做性方面示好之舉，諸如當眾愛撫及猥褻她、做出暴露私處動作、或尾隨她進入廁所，甚至數次加以強暴……等。此外，她還宣稱被告施加性虐待外，還不斷對其工作環境加以破壞，諸如擅改其人事紀錄、向經理部門提出錯誤之指控、當其他員工面前加以羞辱、故意陷害她在工作上犯錯，甚至在她要脅舉發這些犯行時，恐嚇其生命安全……等。在一九七八年九月，原告通知被告她將無限期請病假，而在同年十一月一日，被告銀行即以請病假過多為由，正式將原告開革。被告則全盤否認原告所提出之指控，認為她只是因業務爭議而提出報復，被告銀行也對原告之說法表示異議，並指稱它從未知曉或授權被告所觸犯之任何性騷擾行為。原告是根據一九六四年民權法第七章之規定，提出工作場所性騷擾之訴訟，並請求禁令救濟及損害賠償金。

(二) 本案最高法院判決：

最高法院在此一案共曾設法希望解決五項重大問題，而其判決結果及理由，除部分解決其中兩項爭議外，另外還有三項或曾引起相當爭議，或並未能獲得解決，而有待日後下級法院之判決加以釐清。這五項爭點分別是：(1) 敵意環境性騷擾之法律地位；(2) 當事人「自願」參與這類行為與「不受歡迎」行為之分際；(3) 被害人本身挑逗性行為之證據是否得以承認；(4) 受雇者通知雇主有關性騷擾行為之義務(5) 雇主對所屬管理監督者及經理代理人所觸犯工作場所性騷擾所應負擔之法律責任。以下將分述法院對這些爭點之判決，會對受雇者、雇主造成如何之影響。

在本案中，最高法院首先確認聯邦上訴法院之判決，認為被害受雇者不但在涉及有形就業利益之交換性騷擾事件，得以有效引用一九六四年民權法第七章之規定來請求救濟，而且在遭遇性方面充滿敵意或惡劣之工作環境時，也得以提出相同之主張。且認定有形經濟性損失並非提起敵意工作環境性騷擾訴訟所必要之判決結果，確能減輕被害受雇者之舉證責任負擔；而將工作場所性騷擾行為視為是一種性別歧視，除進一步肯定平等就業機會委員會在前述指導原則中所確立之原則外，更對日益眾多投入勞動市場之女性受雇者提供堅實之保障。

此外，最高法院在本案中將不受欢迎與自願兩種概念加以區分，也能對這類事件之被害人提供較充分之法律保障。舉例而言，受雇者為確保職位，往往不得不「自願」參加某些涉及性方面之活動，但如果她（他）們嗣後一旦能證明某些性方面示好之舉確不受欢迎時，仍得提起這類訴訟。然而，由於最高法院在本案中也同時判決在決定某項行為是否受欢迎時，被害受雇者本身挑逗性衣著及言行等，仍屬一可接受之證據。因此，被害人勢必因憚於個人歷史被揭露來做為其歡迎性方面行為之證據，而不敢提出這類訴訟，而使其權益受損，可說是本判決相當引起爭議之處。

最後，最高法院在本案並未對被害人通知義務做一明確判決，雖然它曾判決受雇者並不一定要運用事業單位內部之申訴管道，如果該套程序根本無法奏效的話，但卻未對她（他）們提出這類通知之時機加以說明，可能尚有待法院嗣後以相關判決加以釐清。（以上摘錄自工作場所性騷擾防治宣導手冊 - 新竹市政府勞工局 <http://labor.hccg.gov.tw/condition/page5-b-2-8.htm>）

二、衛生福利部編製「性騷擾案件處理實務操作手冊」，手冊電子檔請逕至（http://www.mohw.gov.tw/CHT/DOPS/DM1_P.aspx?f_list_no=146&fod_list_no=4751&doc_no=47782）下載，本校教職同仁如於校園內發生疑似性騷擾或性侵害情勢，請於第一時間向本校其他教職同仁或保全尋求立即協助，另本校為防治性騷擾行為之發生，設置專線電話(07-5919431)、傳真(07-5919149)、專用信箱或電子信箱(person@nuk.edu.tw) 等接受申訴。

智慧財產權案例宣導

版權和著作權到底有何差別？

一、案例：

剛從大學畢業的陳小姐日前到國內某唱片公司應徵工作，公司分派其擔任版權部門的助理，負責協助部門主管洽談版權事宜。陳小姐過去經常聽人提起版權一詞，也常聽到別人提起著作權這個名詞，但實在搞不清楚著作權與版權是否有所差異。請問：版權和著作權到底有什麼差別呢？

二、解答：

版權其實就是著作權。大約在 300 年前，當英國通過世界上的第一部著作權法時，即將之稱為「版權法」(Copyright Act)。由於當時主要的複製技術是印刷，而其他的複製技術（例如：照相術、錄音技術及影印機）則尚未出現，因此，顧名思義，當時所謂的 Copyright，就是「以製版方式複製作品的權利」(the right to make copies)；而這個英文的詞彙，後來傳到新興的亞洲國家時，即被翻譯成「版權」一詞，並且被一般人沿用至今。

不過，這 300 年來，人類在科技方面的成就可謂一日千里，而隨著複製技術及著作利用方式的一再推陳出新，「版權」一詞早就無法涵蓋到所有利用著作的樣態；例如：電視台或廣播電台將音樂作品公開播送的行為，就沒有涉及到複製他人音樂著作的行為。由於這些新的利用行為能夠讓作者獲得經濟的利益，因此各國均紛紛以立法或修法的方式，將之納入著作人的權利範圍之中；而以日本為首的亞洲國家，也紛紛地將原來的「版權」一詞改稱為「著作權」，以便包含複製著作以外的其他權利。

我國早在清末宣統 2 年制定相關法令時，即將之稱為「著作權律」，只不過，一般民間仍習慣使用「版權」一詞，才會發生「著作權與版權究竟有何區別」這樣的困惑。有趣的是，不僅是台灣有此困擾，連在海峽對岸的中國大陸的大部分民眾也一樣深為所困；因此，中國大陸在 1991 年 6 月 1 日開始實施的「中華人民共和國著作權法」第 51 條中還特別規定：『本法所稱的著作權與版權係同義語』。由此可見，要讓一般民眾由原先所慣用的「版權」一詞，改為使用「著作權」一詞，恐怕還要等上一段時日。另，即如前述之說明，「版權」一詞乃係一般民眾的慣用語，而並無法從法律條文中明確界定其意義及範圍；因此，為了避免產生爭議，故建議民眾仍以使用著作權法中的法定名詞較宜。

三、參考資料：

- 1.葉茂林著「編採人員 v.s.著作權法」，p22～23。
- 2.參見「中華人民共和國著作權法」第 51 條。(摘錄自經濟部智慧財產局網站著作權案例彙編專區 <http://www.tipo.gov.tw/ct.asp?xItem=203011&CtNode=6994&mp=1>)

人事動態

一、本校人事異動名冊如下：

異動別	姓名	職稱	單位	到（離）職日期	備註
退休	陳忠正	組長	教務處	104.12.31	
調任	楊惠敏	組員	學術副校長室	105.01.04	原推廣教育中心組員
到職	蘇芳君	校聘組員	秘書室	104.12.01	
到職	許喻涵	校聘組員	學生事務處	104.12.16	
復職	李侑珊	校聘院務秘書	工學院	105.01.01	
離職	王庭英	校聘組員	學務處	104.12.16	
離職	林佳怡	職務代理人	工學院	105.01.01	