

# 关系再好 也不要向同事泄露这五种信息

■ 幽默金桔 a

在职场中，同事之间的关系往往非常重要。有些同事之间的关系非常好，甚至可以称得上是朋友。然而，即使关系再好，也应该注意保护自己的隐私和安全。在这篇文章中，我要告诉大家，关系再好，也不要向同事泄露这五种信息。

## 第一种信息：个人隐私

个人隐私是每个人都应该保护的。在职场中，我们应该尤其注意保护自己的个人隐私。不要向同事透露自己的家庭情况、经济状况、健康情况等私人信息。这些信息可能会被滥用，给自己带来麻烦和损失。

## 第二种信息：公司机密

在工作中，我们可能会接触到一些公司机密。这些机密可能包括公司的商业计划、客户信息、技术资料等。这些信息是公司的核心竞争力，如果泄露出去，将会对公司造成巨大的损失。因此，我们应该注意保护公司机密，不要向同事泄露。

## 第三种信息：同事的隐私

同事的隐私也是应该保护的。我们不应该向其他同事透露某个同事的私人信息，即使是关系再好的朋友。这些信息可能会被滥用，给同事带来麻烦和损失。如果我们了解到某个同事的私人信息，我们应该尽可能地保守秘密，不要随意透露给其他人。

## 第四种信息：公司内部矛盾

在公司内部，可能会存在一些矛盾和分歧。这些矛盾可能是由于不同部门或不同人员之间的利益冲突所引起的。在这种情况下，我们不应该向其他同事泄露这些矛盾和分歧，更不应该在同事之间散布谣言和造谣。这些行为不仅会影响公司的正常工作，也会破坏同事之间的关系。

## 第五种信息：自己的缺点

在职场中，我们都有自己的缺点和不足之处。这些缺点可能会影响我们的工作表现和职业发展。然而，即使关系再好的同事，也不应该向他们透露自己的缺点。这样做可能会让我们失去同事的尊重和信任，从而影响我们的职业发展。

总之，关系再好，也不要向同事泄露这五种信息。我们应该保护自己的隐私和安全，同时也应该尊重同事的隐私和安全。只有这样，我们才能在职场中安全、健康地发展。

## 出现这5个信号， 你的面试已经通过了

■ 王传

在面试过程当中啊，如果你不经意地发现以下五个信号，那极有可能说明你的面试已经通过了。

第一个信号，面试时间超过正常的时间，我们通常啊，面试是在45分钟左右，如果你的面试超过一个小时，甚至时间更长的话，那说明这次面试是一个有效面试，那如果面试只有半个小时，那不好意思，这次面试很有可能已经失败了。

第二个信号，问你手上有没有offer，如果面试官主动问起你手上有没有其他的offer，那说明他对你很感兴趣，也试图再去了解他自己的潜在竞争者，如果面试官甚至去贬低你的话，那恭喜你，这是一个好的信号了。

第三个信号，努力回答最后一问，那面试结束前啊，通常面试官都会问到你，你还有其他问题吗？如果他对你最后的一个问题非常耐心和热情地去解答，那说明他对你很感兴趣，甚至借机在吸引你了。

第四个信号，问非工作相关的问题。如果面试官在面试结束前会问起你，你的老家呀，你的兴趣爱好呀，你的居住地址呀等等非工作相关的问题，那说明你的专业能力已经得到验证，他愿意了解你更多。

第五个信号，主动谈薪资。如果面试官在面试结束前问起你对薪资的期许，并主动介绍公司的薪酬结构、福利政策，并问到你最快到岗的时间，那说明这是一个好的信号。

## 在职员工请注意，律师提醒您，六种病假无效！

■ 邦德

作为职场中的一员，生病是人之常情，谁也不可能不生病，小病暂且不论，遇到重病或者需要手术住院的疾病时，用人单位对于病假又是如何规定的呢？本期小编就跟朋友们说说《劳动法》中关于休病假的那些事。

### 病假可以请多久

《劳动法》对于请病假的天数有详细规定：

1. 工龄10年以下，在单位工作5年以下的病假时间为3个月，在单位工作5年以上的，病假时间6个月。
2. 工龄10年以上的，在单位工作5年以下的病假时间为6个月；在单位工作5年以上10年以下的，病假时间9个月；10年以上15年以下的病假时间为12个月；15年以上20年以下的，病假时间为18个月；20年以上的病假时间为24个月。

### 病假期间工资怎么计算

计算公式：月病假工资 = 病假工

资的计算基数 × 相应的病假工资的计算系数。

日病假工资 = 病假工资的计算基数 ÷ 当月计薪日 × 相应的病假工资的计算系数。

(一) 病假休假天数在6个月以内的，计算系数为：

1. 连续工龄不满两年者，病假工资为本人工资的60%；
2. 连续工龄满两年不满四年者，病假工资为本人工资的70%；
3. 连续工龄满四年不满六年者，病假工资为本人工资的80%；
4. 连续工龄满六年不满八年者，病假工资为本人工资的90%；
5. 连续工龄满八年及八年以上者，病假工资为本人工资的100%。

(二) 病假休假天数在6个月以上的，计算系数为：

1. 连续工龄不满一年者，疾病救济费为本人工资的40%；
2. 连续工龄满一年不满三年者，疾病救济费为本人工资的50%；

3. 连续工龄满三年及三年以上者，疾病救济费为本人工资的60%。

### 以下六种病假无效

1. 病假证明来源不明  
仅有一张病假证明，没有挂号单、病历记录、医疗费发票、检查单等一系列证明。或是提供的病假单、病历本系手写且无该医院或医师的任何印章，又不能提供该院挂号就诊的相关单据，就不能形成完整就诊记录。  
也就是说，来源不明的“证明”无法证明员工患病就诊的事实，“病假”具有明显的欺诈性。
2. 医生违规或越权开具病假证明  
作为医疗机构以及专业的医院，开具的病假证明需要符合他们相应的流程以及基本要求。如果说员工提供就诊记录显示的就诊科室与《诊断证明书》显示的科室不一致，而医师却为同一人，那这种情况明显不符合常理。
3. 病假期间劳动者外出旅游  
病假设置的目的在于因病休息，如

果请假休息的“病人”却在外旅游，肯定是说不过去的。这样的员工已经违反了诚实守信的原则。就算公司以此为解除与员工的劳动关系，也是合情合理。

4. 以患病为由不提供病假证明  
公司有相应病假请假制度，作为员工都应严格执行和遵守，拒不提供病假证明的行为，是在对抗用人单位的管理，公司可以依照相应的规章制度进行处罚。

5. 由他人代开的病假证明  
有的员工不在本地就诊，由他人代开病假单的情况，单位应该核实该期间员工在外地的证明。如有虚假成分，依然是无效病假。

6. 病假证明有被涂改痕迹  
现在很多医院的病历和病假证明已是机打，不太可能会出现修改的情况；如果属于手写病历或者病假证明的情况下，出现明显涂改的痕迹，致病假证明信息与病历不符，医院又未出具证明称涂改为其所为，那病假无效。

宣传诚信理念