



鑑於「隱私權」日益受到民眾的重視，勞動部（前行政院勞工委員會）於101年11月28日公布修訂就業服務法第5條第2項第2款，明定雇主招募或僱用員工時，不得違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。並於102年6月7日發布修訂就業服務法施行細則第1條之1，明定就業服務法第5條第2項第2款所稱隱私資料之範圍。

為提醒雇主保障求職人或員工個人隱私資料，臺北市政府勞動局整理隱私資料及個人資料相關規定、案例及雇主招募員工履歷表範本，提醒雇主應依法規辦理，以保障求職者或員工個人私密領域不受到侵擾。

一、隱私資料部分：

(一)何謂就業隱私資料？

- 1、生理資訊：基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV檢測、智力測驗或指紋等。
- 2、心理資訊：心理測驗、誠實測試或測謊等。
- 3、個人生活資訊：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。

(二)雇主要求就業隱私資料原則為何？

雇主要求求職人或員工提供隱私資料，應該尊重求職人或員工的權益，不可以逾越基於經濟上需求(如：提高生產力、降低保險成本、避免雇主的侵權責任)或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並且應與目的間具有正當合理的關聯。如所要求的隱私資料與從事該項工作無關，又未經求職人或員工同意，即可能觸法，但與工作相關或法有明文規定者，不在此限。



(三)案例：

- 1、小明錄取餐廳服務員，餐廳要求報到時必須提供「警察刑事紀錄證明書」及「個人信用報告」，未補齊資料前視同報到手續未完成，餐廳的要求合理嗎？

◎ 解析

- (1)「犯罪紀錄及信用紀錄」屬就業服務法施行細則第1條之1第3款規定之隱私資料範疇。
- (2)依就業服務法第5條第2項第2款規定，雇主於招募或僱用時禁止違反當事人(求職人或員工)意思，要求其提供非屬就業所需之隱私資料。違反該款規定時，得處以新臺幣6萬元至30萬元之罰鍰。另當事人雖然同意提供隱私資料，嗣後之處理或利用，亦應符合個人資料保護法規定。
- (3)餐廳應徵之服務員並無要求「警察刑事紀錄證明書」及「個人信用報告」之必要性，如餐廳強迫小明提供資料，則餐廳已違反就業服務法第5條第2項第2款規定。

- 2、小華應徵科技公司製程總工程師，公司想知道小華是否具有靈活的思緒及邏輯，面試前先進行智力測驗，公司是否有違反就業服務法？

◎ 解析

- (1)「智力測驗」屬就業服務法施行細則第1條之1第1款規定之隱私資料範疇。
- (2)依就業服務法之規定，就業隱私必須在符合該職缺的專業性、經濟或公益上的目的性、必要性與無不正當之聯結等要求時，才得以適法蒐集。
- (3)雇主必須證明其要求求職人提供隱私資料，係基於經濟上需求之目的(如提高生產力、降低保險成本、避免雇主的侵權責任)或維護公共利益目的所必須。
- (4)本案小華應徵之職缺，需有一定的經驗及智力，公司基於業務上及經濟上需求之目的，對應徵特定職缺之人進行智力測驗，尚無違反就業服務法規。



- 3、小雄應徵保全公司的保全人員，公司以電子郵件通知小雄於面試時提供「警察刑事紀錄證明書」，小雄可以不提供嗎？

◎ 解析

- (1)「犯罪紀錄」屬就業服務法施行細則第1條之1第3款規定之隱私資料範疇。
- (2)依就業服務法之規定，就業隱私必須在符合該職缺的專業性、經濟或公益上的目的性、必要性與無不正當之聯結等要求時，才得以適法蒐集。
- (3)另依保全業法第10條之1規定，有下列情形之一者，不得擔任保全人員。例如曾犯組織犯罪防制條例、肅清煙毒條例、麻醉藥品管理條例、毒品危害防制條例、槍砲彈藥刀械管制條例、貪污治罪條例、兒童及少年性交易防制條例、人口販運防制法、洗錢防制法之罪，或刑法之妨害性自主罪章、妨害風化罪章、第271條至第275條、第277條第2項及第278條之罪、妨害自由罪章、竊盜罪章、搶奪強盜及海盜罪章、侵占罪章、詐欺背信及重利罪章、恐嚇及擄人勒贖罪章、贓物罪章之罪，經判決有罪，受刑之宣告者。
- (4)本案小雄應徵保全人員，基於保全業法之規定，公司必需依法確認所僱用之保全人員符合保全業法規範，所以小雄如果堅持不提供「警察刑事紀錄證明書」，保全公司亦無法僱用小雄。

- 4、小咪應徵某量販店工讀生，但公司的制式履歷表裡，有配偶姓名及家庭成員等背景調查欄位，小咪不想公司知道的家庭現況，小咪可以不填寫嗎？

◎ 解析

- (1)「背景調查」屬就業服務法施行細則第1條之1第3款規定之隱私資料範疇。
- (2)依就業服務法之規定，就業隱私必須在符合該職缺的專業性、經濟或公益上的目的性、必要性與無不正當之聯結等要求時，才得以適法蒐集。
- (3)本案公司所要求的資料，如無法令依據，則公司不得強迫小咪提供，不然恐違反就業服務法第5條第2項第2款規定。





二、個人資料部分：

(一)何謂個人資料？

指自然人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯絡方式、財務情況、社會活動及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料。

(二)雇主要求個人資料原則為何？

- 1、雇主應依求職人或員工的請求，就其蒐集的個人資料，答覆查詢、提供閱覽或製給複製本；另求職人或員工向雇主查詢或請求閱覽個人資料或製給複製本時，雇主得向求職人或員工酌收必要之成本費用。
- 2、雇主應該維護求職人或員工個人資料的正確，並主動或依求職人(員工)的請求更正或補充。
- 3、個人資料正確性有爭議者，雇主應主動或依求職人(員工)的請求，停止處理或利用。



- 4、個人資料蒐集的特定目的消失或期限屆滿時，雇主應該主動或依求職人(員工)的請求，刪除、停止處理或利用該個人資料。
- 5、雇主違反個人資料保護法規定蒐集、處理或利用個人資料時，應該主動或依求職人(員工)的請求，刪除、停止蒐集、處理或利用該個人資料。



(三)案例：

小君應徵民營金控行銷人員，未獲公司錄取，小君擔心自己個人資料的安全，不知是否能請公司刪除或歸還求職資料？

◎ 解析

- (1)依個人資料保護法第11條第3項規定，如雇主蒐集求職人或員工個人資料的特定目的消失，雇主應該主動或依求職人或員工請求，刪除、停止處理或利用該個人資料。
- (2)本案因公司招募員工的目的已消失，且小君亦未獲錄取，公司已無保留小君個人資料的理由，公司應主動刪除該個人資料，而小君亦可依個人資料保護法第11條第3項規定向公司請求，刪除、停止處理或利用該個人資料。



勞動臺北粉絲團



勞動臺北電子報



就業隱私專區



雇主招募員工履歷表範本

姓 名	護照英文名字	(Ex : Lee, Wen)		照 片						
	自取英文名字	(Ex : Coco Lee)								
身分證字號	E-MAIL		(O) (H) (M)							
通訊地址	郵遞區號□□□	聯 絡 電 話								
學 歷	學校名稱	科 系	學 位 (博士/碩士/學士)	期 間 (民國年/月/日~年/月/日)	畢/肄					
經 歷	服 務 機 構		職稱/職務	期 間 (民國年/月/日~年/月/日)	年 資					
					年 月					
					年 月					
專 長	一、語文： 二、電腦： 三、其他：		證 照							
應徵部門			應徵職務							
希望待遇			希望到職日	民國	年 月 日					
基因 檢測	醫療 測試	智力 測驗	心理 測驗	誠實 測試	信用 紀錄	犯罪 紀錄	懷孕 計畫	家世 背景	父母 姓名	配偶 姓名
* 本欄之資料如與擬應徵之工作無關，且當事人不願提供時，可免提供。										
語文能力 (請填寫佳/普通/略)	英 語	聽		說		讀		寫		
	日 語	聽		說		讀		寫		
	其 他 ()	聽		說		讀		寫		
自 傳										

