

雇主招募員工要求提供隱私資料及個人資料參考原則

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者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，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）定義：

就業服務法第5條第2項第2款所定隱私資料，包括下列類別：

- 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）說明：

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者，不在此限。

（三）案例：

- 1、小明應徵餐廳服務員，收到餐廳錄取通知書時，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。如果小明拒絕配合，因未完成報到手續，將無法繼續在餐廳任職，餐廳強迫員工提供隱私資料合理嗎？

◎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，並無法令規定該職缺需提供「警察刑事紀錄證明書」及「個人信用報告」，且該職缺並無要求「警察刑事紀錄證明書」及「個人信用報告」之必要性，本案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，故面試前先進行智力測驗，小華心想該智力測驗為就業服務法施行細則第1條之1所指稱之「智力測驗」嗎？公司是否有違反就業服務法的疑慮？

◎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定。

3、小雄在人力銀行線上投遞履歷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」，小雄心想應徵工作為何要提供「警察刑事紀錄證明書」，但為了能給面試官好印象，小雄還是去申請證明書，但心裡還是覺得怪怪的，不太想提供，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。

二、個人資料部分：

(一)定義：

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)說明：

- 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，經過筆試口試後，未獲公司錄取，小君心想，最近偶爾都會聽到企業被駭客入侵或是員工監守自盜洩漏個人資料的新聞，小君擔心自己個人資料的安全，不知是否能請企業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。