

就業
隱私

不提供非屬就業
所需之隱私



就業隱私要注意
勞雇雙方都雙贏

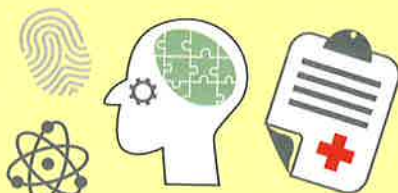


臺北市政府勞動局
Department of Labor, Taipei City Government



隱私資料部分

(一)定義



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。



心理資訊

心理測驗、
誠實測試或測謊等。

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)案例

小雯到某食品廠參加面試，面試人員在面試時要求她出示「無犯罪紀錄證明」、「存款財力證明」，還詢問她未來三到五年是否有結婚或生育計畫，並表示這也是公司決定是否錄用她考慮的原因之一。



案例解析

- (1) 如果雇主無相關法令依據可請求職人或員工提供「警察刑事紀錄證明書」及「個人信用報告」，且該職缺亦無要求前述資料之必要性，雇主若請求職者提供，即可能涉嫌違反就業服務法第5條第2項第2款之規定。
- (2) 「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。
- (3) 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。

就業隱私要注意 勞雇雙方都雙贏



 **臺北市府勞動局**
Department of Labor, Taipei City Government

 **台灣就業通** TaiwanJobs
台灣就業通客服中心專線 0800-777-888



 **1999 臺北市民當家熱線** (外縣市 02-27208889)

臺北市不實徵才、求職防騙專線：分機 7038



勞動部勞動力發展署就業安定基金補助 廣告



個人資料部分

(一)定義



自然人之姓名、出生年月日、
國民身分證統一編號



護照號碼、婚姻、家庭



病歷、健康檢查、
犯罪前科、財務情況

(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，若正確性有爭議者，雇主應主動或依求職人(員工)的請求，停止處理或利用。
- 3、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。
- 4、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

小奇到某電商公司應徵，並在面試時填上包括姓名、身分證、出生年月日等個資，但後來不幸沒有錄取，小奇聽說最近有很多公司都有個資洩漏及接到詐騙電話的情形，他擔心自己個資安全或被公司拿去其他用途，他可以向公司請求刪除或歸還求職資料嗎？

案例解析

- (1)因為小奇最後未獲錄取，又該公司招募員工的目的已消失，雇主已無須保留小奇的個人資料，應主動刪除或依小奇之請求，刪除、停止處理或利用個人資料。
- (2)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。

