



資訊通報 INFORMATION

招募員工不得要求提供非屬就業所需之隱私資料

你是否有懷孕或有懷孕計畫？婚姻狀況如何？是否為愛滋感染者？是否曾有犯罪紀錄、有無卡債？家族是否有某些病史？以上問題，如與職務所需條件及能力無關，雇主就不能強制求職者回覆，否則即有觸法之可能。

某百貨公司招募客服人員，於錄取通知書中要求職者提供警察刑事紀錄證明書及個人信用報告等資料，並表示未補齊資料前，報到手續視同未完成，薪資將保留至補齊資料為止。經民眾向當地勞工主管機關檢舉，該公司雖辯解是為維護消費者資料及交易安全，故要求求職者提供刑事紀錄證明書及個人信用資料，被當地勞工主管機關認定該公司違法，並處以罰鍰。

就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款規定，雇主招募或僱用員工，不得有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。就業服務法施行細則第 1 條之 1 規定：本法第五條第二項第二款所定隱私資料，包括下列類別：一、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。二、心理資訊：心理測驗、誠實測試或測謊等。三、個人生活資訊：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。雇主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯。

涉及隱私的資料，雇主並非都不能問，而須取決於是否為職務所需必要、正當、合理的了解。例如精密儀器的操作員，可能不適合招募手會抖動或吸毒者，高危險性的工作也可能不宜僱用孕婦，須視個案認定。另，如法令有任用條件限制，則應依其規定，例如保全從業人員受限於保全業法規定，雇主必需向求職者索取警察刑事紀錄證明書，以確認是否符合保全業法規定。如無其他相關法令規範，雇主應尊重求職者之權益，勿要求求職者提供非屬就業所需之隱私資料，且在設計應徵者所填寫個人資料的表格中，也應避免提及法令所規定不得要求應徵者提供的隱私資料。

【資料來源：勞動部勞動力發展署 電子報月刊】