

保護 就業隱私



要確定、要存疑、要告知

不繳錢、不購買、不隨意簽約、證件不離身、不非法工作、不飲用、不辦卡



卡!! 你的隱私裸奔了嗎?

什麼是個人隱私資料呢?

為尊重及保障民衆的就業隱私,勞動部(前行政院勞工委員會)於民國101年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的意思,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的隱私資料。

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



卡!! 你的隱私裸奔了嗎?

就業隱私一起來保護

案例

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 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。