法務部主管法規查詢系統

列印時間：113.03.29 09:05

列印 關閉視窗

行政函釋

發文單位： 法務部

發文字號： 法律決字第 10200683890 號

發文日期： 民國 102 年 12 月 05 日

要　　旨： 中央法規標準法第 16 條、就業服務法第 5　條、就業服務法施行細則第 1-1 條規定參照，就業服務法有關個人資料蒐集、處理或利用規定屬個人資料保護法特別法，應優先適用，故如公司「蒐集、處理及利用員工個人資料告知暨同意書」載明公司得蒐集、處理、利用及保有員工個人資料類別，應先視有無違反上述特別規定，尚不得僅據書面同意書而予以免責

主　　旨：關於貴會所詢「非公務機關要求勞工簽署蒐集、處理及利用個人資料告知暨同意書」一案，復如說明二至五，請查照。

說　　明：一、復貴會 102　年 11 月 22 日勞資 2　字第 1020085035 號函。

二、按中央法規標準法第 16 條前段規定：「法規對其他法規所規定之同一事項而為特別之規定者，應優先適用之。」查就業服務法有關個人資料蒐集、處理或利用之規定屬個人資料保護法（以下簡稱個資法）之特別法，應優先適用，合先敘明。

三、次按就業服務法第 5　條第 2　項第 2　款規定：「雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：二、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。」又上開隱私資料包括個人生活資訊，係指信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。另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（就業服務法施行細則第 1　條之 1　參照）。如有違反上述規定，則依就業服務法第 67 條第 1　項處以罰鍰。是以，本件「蒐集、處理及利用員工個人資料告知暨同意書」載明公司得蒐集、處理、利用及保有員工個人資料類別乙情，應先視有無違反上開規定，尚不得僅據該書面同意書而予以免責。惟該公司欲蒐集之個人資料得否適用上述就業服務法之規定，請貴會本於權責卓處調查之。

四、非公務機關基於勞工行政（代碼：114） 特定目的及與當事人有契約或類似契約關係對個人資料之蒐集或處理（個資法第 19 條第 1　項第 2　款參照），無須再得當事人書面同意，即得為之。惟若無上開規定適用情形而需經當事人書面同意者，則應注意個資法第 19 條第 5 款所稱書面同意，指當事人經蒐集者告知本法所定應告知事項後，所為允許之書面意思表示（個資法第 7　條第 1　項參照）。另非公務機關對個人資料之利用，如需取得當事人書面同意（個人資料保護法第 20 條第 1　項第 6　款規定參照），依個資法第 7　條第 2　項規定，係指當事人經蒐集者明確告知為特定目的外之利用，單獨所為之書面意思表示。惟取得該書面同意書應注意依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯（個資法第 5　條參照），該公司將告知書與同意書列於同一

書面而未明顯區隔，易造成員工混淆，而為概括同意。為避免員工混淆，於執行個資法第 8 條之告知說明，與同法第 19 條第 5 款蒐集需得當事人書面同意、第 20 條第 1 項第 6 款需取得當事人書面同意而為特定目的外利用等情形，宜於不同書面，或另於同一書面之適當位置明顯區隔為之，始為適法。

五、若有脅迫勞工簽屬同意書或其他侵害勞工權益之情事時，請貴會本於主管機關之權責卓處之。另本件除踐行個資法第 8 條告知義務外，該公司請員工併同簽署同意書之真意與實益為何？應參酌上開規定審認，亦得先向該公司之中央目的事業主管機關經濟部洽商，以期周延（請參照本部個人資料保護專區／法令與執行措施／執行措施／個人資料保護法非公務機關之中央目的事業主管機關檔案／http://pipa.moj.gov.tw）。

正　　本：行政院勞工委員會

副　　本：本部資訊處（第 1 類）、本部法律事務司（4 份）

資料來源： 法務部

資料來源：法務部主管法規查詢系統