

## 就業服務法施行細則第一條之一 修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第一條之一 本法第五條第二項第二款所定隱私資料，包括下列類別：</p> <p>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。</p> <p>二、心理資訊：心理測驗、誠實測試或測謊等。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、隱私權保障範圍包括：(一)「私生活不受干擾」，即個人得自主決定是否及如何自公眾引退、幽居或獨處，而保有自我內在空間，可稱為空間隱私。(二) 資訊自主，即得自主決定是否及如何公開關於其個人的資料(資訊隱私)。</p> <p>三、釋字第六三一號解釋，表明秘密通訊除為人民基本權利外，亦為憲法保障隱私權具體態樣之一，並得透過隱私權的保障以保障個人資料的自主控制，爰參考個人資料法保護法及學界相關論述，明定本法第五條第二項第二款所稱隱私資料之內容，以利釐清日後對隱私資料範圍之爭議。</p> <p>四、本條所訂隱私資料之生理資訊及心理資訊指測驗或測試之結果。</p> <p>五、為避免雇主巧立名目或理由，任意的要求求職人或員工提供隱私資料，爰明定隱私</p>

		<p>資料之蒐集，應與要求目的有正當合理之關聯，不得與其他目的做不當之聯結，即所謂「就業所需」之隱私資料，其意涵應包含：雇主基於經濟上需求的目的，如提高生產力、降低保險成本、避免雇主的侵權責任，及維護公共利益的目的，如補習及進修教育法第九條第四項規定，短期補習班聘用、僱用之教職員工有第二項規定之情形，或聘用教職員工前，應準用不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法之規定，辦理通報、資訊蒐集及查詢事項等。</p> <p>六、為達嚇阻雇主藉招募員工探人隱私之立法目的，所指要求提供含口頭及書面要求。</p> <p>七、隱私資料之蒐集、處理、利用，本條文未規範者，依個人資料保護法相關規定辦理。</p>
--	--	--