發文字號：法務部 102.12.05 法律決字第 10200683900 號書函

發文日期：民國 102 年 12 月 05 日

要　　旨：就業服務法第 5、67 條、就業服務法施行細則第 1-1 條規定參照，如公司「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「遠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。」規定，尚不得僅據該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個人資料書面同意書」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 1020084967-1 號函。

二、查依中央法規標準法第 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。」個人資料保護法（簡稱個資法）之性質為普通法，就業服務法有關個人資料蒐集、處理或利用之規定，屬個資法之特別規定，自應優先適用各該特別規定，合先敘明。

三、次查有關就業服務法第 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「同意書」第 1 點載明公司得蒐集、處理、利用及保有員工個人資料類別乙情，應先視有無違反就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款「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。」之規定，尚不得僅據該書面同意書而予以免責。另因該公司欲蒐集之個人資料類別不明，且是否涉及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、再查個資法並非硬性規定一律皆須簽署同意書，若非公務機關基於勞工行政（代碼：114） 之特定目的且屬人事僱傭契約等關係之蒐集、處理（個資法第 19 條第 1 項第 2 款參照），則無須再得當事人書面同意，即得為之；若無涉上開契約關係之其他個人及家庭資料蒐

集、處理，如無其他款項法律要件之適用（個資法第 19 條第 1 項參照），則有可能須得當事人書面同意（個資法第 19 條第 1 項第 5 款參照），惟應注意個資法第 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）。此外，若係以書面同意書作為特定目的外利用之事由（個資法第 20 條第 1 項第 6 款參照），應注意個資法第 20 條第 1 項第 6 款所稱書面同意，指當事人經蒐集者明確告知特定目的外之其他利用目的、範圍及同意與否對其權益之影響後，單獨所為之書面意思表示（個資法第 7 條第 2 項參照）。是以，本件非公務機關蒐集個資行為若係依勞動法規為之，則請員工簽屬同意書之真意及實益為何？應參酌上述規定審認之，亦得先向該公司之中央目的事業主管機關反應，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 例如：半導體製造業為經濟部）。至於該同意書第 3 點約定公司得蒐集、處理、利用及保有員工之個人資料至員工離職 7 年後之條款，如係指「勞工名卡」之部分，請參照勞動基準法第 7 條之規定；如非屬上述規定，則請參照個資法第 11 條第 3 項及個資法施行細則第 21 條規定。

五、另查依個資法第 5 條之規定，取得該書面同意書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；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。

正　　本：行政院勞工委員會

副　　本：本部資訊處（第 1 類公文）、本部法律事務司（4 份）