

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反就業服務法事件，不服原處分機關民國 111 年 10 月 4 日北市勞就字第 11161075971 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人於民國（下同）111 年 8 月 19 日以電子郵件通知求職人至該公司進行面試，並要求該求職人先行填寫訴願人提供之應徵履歷表後回傳，該應徵履歷表要求填寫是否具原住民身分、家庭狀況、犯罪紀錄、信用紀錄、健康狀況等非屬從事該職務所必需之隱私資料，並載明「此申請書須由申請人親筆填寫，並請詳細回答每一個問題」及「在完成此個人基本資料表及簽名前，本人已充分了解，若有遺漏、誤填及故意欺瞞之資料，將視為失去申請職務資格，即使已入職，將願接受相關懲戒處分，最嚴重將導致開除處置。」等文字，經求職人於 111 年 8 月 22 日向原處分機關提出陳情，原處分機關乃以 111 年 8 月 25 日北市勞就字第 11160864152 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 111 年 9 月 5 日書面陳述意見後，原處分機關審認訴願人要求求職人填寫上開非屬就業所需之隱私資料，已逾越經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並與求職人應徵之職缺（教育訓練人員）欠缺正當合理之關聯性，違反就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款規定，爰依同法第 67 條第 1 項及臺北市政府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第 3 點項次 3 等規定，以 111 年 10 月 4 日北市勞就字第 11161075971 號裁處書（下稱原處分），處訴願人新臺幣（下同）6 萬元罰鍰。原處分於 111 年 10 月 12 日送達，訴願人不服，於 111 年 10 月 25 日向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、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。

」第 6 條第 1 項規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府……。」第 67 條第 1 項規定：「違反第五條第二項第二款……規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。」第 75 條規定：「本法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之。」

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。」

臺北市政府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「本府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	3
違反事件	雇主招募或僱用員工，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者。
法條依據(就業服務法)	第 5 條第 2 項第 2 款及第 67 條第 1 項
法定罰鍰額度(新臺幣：元)或其他處罰	處 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。
統一裁罰基準(新臺幣：元)	1.違反者，依違規次數處罰如下： (1)第 1 次：6 萬元至 12 萬元。 ……

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

項次	法規名稱	委任事項
9	就業服務法	第 63 條至第 70 條、第 75 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：訴願人依勞動基準法第 7 條第 1 項規定填寫勞工名卡，故依前開規定請應徵人填寫履歷表；應徵人員未完全填寫履歷表也從未影響錄取資格或入職後遭受懲處；嗣已檢視並調整應徵履歷表

，以符合法令。請求撤銷原處分。

三、查原處分機關查認訴願人有如事實欄所述，要求求職人於履歷表填寫非屬就業所需隱私資料之情事，有訴願人 111 年 8 月 19 日面試邀約-教育訓練人員電子郵件及應徵履歷表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其依勞動基準法第 7 條第 1 項規定請應徵人填寫履歷表，應徵人員未完全填寫履歷表也從未影響錄取資格或入職後遭受懲處；嗣已檢視並調整應徵履歷表，以符合法令云云。本件查：

- (一) 按雇主招募或僱用員工，不得要求求職人提供非屬就業所需之隱私資料；隱私資料為包括信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等個人生活資訊；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；違反者，處 3 萬元以上 30 萬元以下罰鍰；揆諸就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款、第 67 條第 1 項及就業服務法施行細則第 1 條之 1 等規定自明。又所謂「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等，為達嚇阻雇主藉招募員工探人隱私之立法目的，所指要求含口頭及書面要求。
- (二) 查訴願人於 111 年 8 月 19 日以電子郵件通知求職人至該公司面試，並要求求職人先行填寫其提供之應徵履歷表後回傳，該應徵履歷表要求求職人填寫資料包括「……是否具備原住民身分？……家庭狀況（請列出近親之資料，包括配偶、子女、父、母、及兄弟姐妹）……是否曾有犯罪記錄？……是否曾有信用拒往記錄？例如：信用卡強制停用、支票拒往戶、銀行查封等……是否有任何健康問題或無法勝任之工作？……」等內容，已涉及求職者之隱私資料。並載明「說明：此申請書須由申請人親筆填寫，並請詳細回答每一個問題」及「聲明：1. 在完成此個人基本資料表及簽名前，本人已充分了解，若有遺漏、誤填及故意欺瞞之資料，將視為失去申請職務資格，即使已入職，將願接受相關懲戒處分，最嚴重將導致開除處置。」等文字，要求求職者必須詳細填寫、回答應徵履歷表每個問題，若有遺漏、誤填等情形將影響求職者之權益。次查雇主要求求職人提供之隱私資料，是否為招募該職缺所必要提供之資訊，或為從事

該職缺所需的職能資料，而屬就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款所稱「就業所需之隱私資料」，應按各行業及職業之屬性予以認定。本件求職人係應徵教育訓練人員，惟訴願人要求填寫是否具原住民身分、家庭狀況、犯罪紀錄、信用紀錄等，尚難認係就業所需之隱私資料，且原處分機關就此函請訴願人陳述意見，惟訴願人以 111 年 9 月 5 日書面陳述意見表示目的係為提醒填寫者注意資料之正確性及法律責任，並非強制填寫，並未說明與其應徵教育訓練人員之目的間有何正當合理之關聯，且未載明求職者得選擇不予填寫之意旨。是訴願人之應徵履歷表要求求職人詳細填寫前述涉及非屬就業所需之個人生活資訊隱私資料，並請求職者填寫後回傳，已違反前揭規定，洵堪認定。

- (三) 至訴願人表示其係依勞動基準法第 7 條第 1 項規定請應徵人填寫履歷表，應徵人員未完全填寫履歷表也從未影響錄取資格或入職後遭受懲處，已檢視調整應徵履歷表一節；查本件求職人尚在投遞履歷面試階段，並非訴願人勞工，與勞動基準法第 7 條第 1 項規定置設勞工名卡，係為利於事業單位之管理，亦便於主管機關或檢查機構監督考查之情形不同；又訴願人本件違規行為是否應予裁處，應視其違規行為是否符合法律構成要件為斷，與應徵人員是否有因未完全填寫履歷表而影響錄取資格或入職後遭受懲處無涉；縱訴願人已調整應徵履歷表內容，核屬事後改善行為，尚不影響本件違規行為之成立。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款、第 67 條第 1 項、裁罰基準第 3 點項次 3 等規定，處訴願人法定最低額 6 萬元罰鍰，並無不合，原處分應予維持。

五、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文。

。

訴願審議委員會主任委員 連 堂 凱（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥

委員 盛 子 龍

委員 洪 偉 勝

委員 范 秀 羽

委員 邱 駿 彥

委員 郭 介 恒

委員 李 建 良

委員 宮 文 祥

中華民國 112 年 1 月 18 日

如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）