

發文字號：個人資料保護委員會籌備處 115.01.02 個資籌法字第 1140002420 號

發文日期：民國 115 年 01 月 02 日

要 旨：非公務機關基於基於特定目的，依契約關係或經當事人同意欲利用員工個人資料，應注意比例原則之規定，即就具體個案事實認定該利用行為是否為達成蒐用特定目的之唯一方式或最小侵害方式、對於當事人造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡等

主 旨：有關貴部針對民眾所陳公司規定全體員工配戴全名名牌是否違反個人資料保護法一案，復如說明二、三，請查照。

說 明：一、復貴部 114 年 12 月 8 日勞動關 2 字第 1140094702 號書函。
二、按個人資料保護法（下稱個資法）第 19 條第 1 項規定，非公務機關對個人資料之蒐集或處理，應有特定目的，並符合下列情形之一，如：法律明文規定、與當事人有契約（包括工作規則）或類似契約之關係、經當事人同意…等，始得為之。又同法第 20 條第 1 項本文規定，非公務機關對個人資料之利用，應於蒐集之特定目的必要範圍內為之。另同法第 5 條規定：「個人資料之蒐集、處理或利用，應尊重當事人之權益，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。」其立法意旨係揭示蒐集、處理或利用個人資料之基本原則，及為避免資料蒐集者巧立名目或理由，任意的蒐集、處理或利用個人資料，爰明定個人資料之蒐集、處理或利用，不得超越目的明確化、比例原則之範圍，應與蒐集之目的有正當合理之關聯，不得與其他目的作不當之聯結。
三、本案倘非公務機關基於「人事管理」、「客戶服務」等特定目的，依契約關係或經當事人同意欲利用員工個人資料（如：姓名），仍應依個資法第 5 條比例原則之規定，注意揭示員工完整姓名是否為達成前揭蒐用特定目的之唯一方式或最小侵害方式、對於當事人造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡（例如：有無評估以揭示員工姓氏、職稱等其他替代方式，取代真實姓名，是否亦可達成前揭蒐集之特定目的）。因此，本案尚需視員工之工作內容、工作規則、個別勞動契約及具體個案事實認定（例如：工作屬性是否經常需與客戶互動、有無安全門禁控管之需要等），尚難一概而論。

正 本：勞動部