

## 一、課程名稱：招募任用程序—必知的法律規範

## 二、課程目的：

企業人資部門透過招募任用制度篩選人才，在過程中將涉及多項不同法令，包括勞動基準法、個人資料保護法、就業服務法、營業秘密法、性別工作平等法等，為避免非法律背景之人資主管誤觸法網，本課程將業界招募程序動作逐一分解，整理實務上常見之違法案例，進而解析如何避免發生相關觸法問題，同時教您事先撰擬有效條款規範（例如：保密條款、最低服務年限條款與競業禁止條款）等，以期能為企業招募任用程序建構完善管理機制。

## 三、課程大綱：

### （一）就業歧視違規類型

1. 儲備幹部限國立大學或海外留學畢業生
2. 女性空服員身高需 160 公分以上
3. 展場模特兒需年輕貌美
4. 賣場清潔人員限女性，並需具備中華民國身份證
5. 補習班外語教師限於外國土生土長者
6. 正常工作者必須是應屆畢業生且役畢
7. 禁止辦公室戀情

### （二）公司蒐集員工隱私資料違規類型

1. 身份證、畢業證書、駕照影本
2. 智力測驗、性向測驗
3. 體檢報告、健檢報告

#### 4. 良民證、聯徵信用紀錄

##### (三) 公司利用員工個人資料爭議案例

1. 保留未錄用名單資料儲存在人力資源庫備用
2. 離職員工個人資料之保存義務
3. 關係企業間共用求職者個人資料
4. 製發通訊錄與組織內各成員
5. 張貼解雇公告於公佈欄或工廠門口

##### (四) 徵信調查(Reference Check)程序

1. 詢問者如何蒐集利用推薦人之個人資料
2. 被詢問者可否洩漏面試勞工之個人資料

##### (五) 寄發聘用信(offer letter)程序

1. 勞資雙方間勞動契約成立時點認定
2. 公司寄發聘用信(offer letter)後能否撤回，取消錄用

##### (六) 招募任用常見規範

1. 最低服務年限條款
2. 競業禁止條款
3. 智慧財產權歸屬條款
4. 保密條款

##### (七) 實務上常見勞動契約無效條款

1. 一年一聘契約
2. 試用契約
3. 勞資雙方切結勞方自願不加入勞健保

(勞保、健保暨勞退金提繳之企業義務與違反責任)

4. 勞健保投保薪資勞方承諾不加計非經常性給與之獎金紅利
5. 凡勞工日後加班一律以補休方式替之