

論勞工健檢資料 之蒐集、處理及運用— 臺灣臺北地方法院107年度 勞訴字第144號民事判決評析

Gathering, Handling and Using Health
Check Data of Labor :

An Analysis of Civil Judgment No. 144 of
Labor Litigation of Taiwan Taipei District Court

林宇力 Yu-Li Lin*



摘 要

臺灣職業安全衛生法規定由雇主保管健檢紀錄，與外國將健檢資料交由醫療專業工作者保管，並嚴格限縮雇主取得資訊的範圍，制度迥異。本判決認定勞工健康檢查紀錄非僅得由醫護人員保存管理，雇主既負健康管理之法定義務，授權勞安室經理蒐集、處理及利用勞工醫療資料，並無違反個人資料保護法規定，然此見解與當前實務並不一致。本文則從職安法

*高雄榮總屏東分院醫師 (Doctor of Kaohsiung Veterans General Hospital, Pingtung Branch)

關鍵詞：目的解釋 (mischief rule)、個人資料保護法 (Personal Data Protection Act)、健康檢查紀錄 (health check records)、職業安全衛生法 (Occupational Safety and Health Act)、醫療隱私 (medical privacy)

DOI : 10.3966/241553062020080046012



規之目的及體系解釋的角度，強調由醫護人員保管運用健檢資料的必要性，以保障受僱者之醫療隱私權。

Under the Occupational Safety and Health Act, employers in Taiwan are tasked with maintaining employee health check data. This is vastly different from other countries where such data are handed over to and maintained by medical professionals, with strict limitations imposed on the scope of information that an employer can access. In the present judgment, it was held that employee health check records are not to be maintained and managed only by medical personnel, but that employers also bear a legal obligation for health management, where the authorization of an employee safety manager to gather, handle and use employee health data is not a violation of the Personal Data Protection Act. Nevertheless, such a position is inconsistent with current practice. From the mischief rule and systemic interpretation of occupational safety and health laws, this paper highlights the necessity for medical personnel to be responsible for maintaining and using health check data, in safeguarding the medical privacy of employees.

壹、前言

在勞動關係中，對於勞工個人資料雇主雖有探知的需求，但是勞工本身的隱私權亦需受到維護，是故，如何平衡雇主需求與勞工權利實為一大難題¹。職業健康檢查是「職業健康服務」制度的一環，根據職業安全衛生法（下稱職安法），雇主有義務為受僱者辦理定期健康檢查。對雇主而言，職業健檢

¹ 張義德，論勞工隱私權之保障——以日本法為借鏡，政大法學評論，156期，2019年3月，81-84頁。

可協助確認作業風險並以之對高風險工作者作適當的工作調整。對受僱者而言，職業健檢可幫助其進行預防保健措施，早期發現疾病，提早治療等措施²。

然而，健康檢查的結果可能使勞工的健康隱私被雇主得知，造成就業歧視等問題，對於勞工權益影響甚大。放眼國際，不論是否由雇主出資辦理，受僱者的醫療紀錄與健康隱私均受法律嚴格保護，檢查結果亦交由醫療專業工作者使用與保管，雇主是不得任意直接取得的。然而，臺灣職安法容許雇主取得職業健檢資料，且為資料保管者，導致受僱者的醫療隱私權有被侵犯的風險³。

臺灣臺北地方法院107年度勞訴字第144號民事判決（下稱本判決），是首度法院針對有權蒐集、處理及利用員工醫療資訊的主體表達看法，因此議題事關「誰可以看我的健檢報告」等醫療隱私權至鉅，又影響職場護理師（下稱職護）與其主管（非醫護身分）在「員工醫療隱私」上的權限劃分，故判決層級雖僅為地方法院，在職場實務上仍具有相當的代表性。本文透過剖析職安法規之立法目的及體系架構，參酌美、日等外國相關規定，加上筆者身為職業醫學專科醫師的臨場服務經驗，針對本判決進行評析，並對於如何在「醫療隱私」與「行政效率」間進行權衡提出建議。

貳、事件概述

原告（下稱甲）自2012年9月起任職於被告（下稱乙）勞

2 尤素芬、鄭雅文、鍾佩樺，職業健康服務制度的發展與台灣制度現況，台灣公共衛生雜誌，28卷4期，2009年8月，255-256頁；鍾佩樺、尤素芬、鄭雅文，我國勞工健康檢查制度之現況與問題，台灣公共衛生雜誌，28卷2期，2009年4月，155-156頁。

3 蔡奉真、鄭雅文，職業健康檢查資料的隱私權保護，台灣公共衛生雜誌，34卷3期，2015年6月，223頁。



工安全衛生室（下稱勞安室）擔任職護，承辦健檢、制定過勞預防計畫等業務，並管理及保存員工健康檢查結果、名冊等與業務相關之文件，因甲經手之員工健檢等資料涉及個人隱私，為免觸犯個人資料保護法（下稱個資法），甲歷來均以隱匿全名以如「李○○」之形式呈報提供該等資料。2016年9月1日起，甲經勞安室經理（下稱丙）指示辦理公費流感疫苗接種事宜，並於同年11月1日行文呈報予主管且註明接受疫苗施打者之個人資料屬病歷個資，無法提供接種疫苗名單。另丙於2016年9月要求甲提供一般健康檢查血液複檢之完整名單，甲隱匿全名以「李○○」之形式呈報。乙多次召開人評會，對甲予以記過處分、發布通告，然甲嗣後仍再以違反個資法為由拒絕提供檢查名冊等資料。乙於2017年2月7日於人評會決議以甲違反工作規則為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項4款事由於2017年2月8日解僱甲。

參、主要爭點

一、乙請求甲提供公費流感疫苗施打名單、員工一般健康檢查血液複檢名單等文件，是否違反個資法規定？

二、甲依工作規則第55條第3款、第56條第3款、第4款事由及勞基法第12條第1項第4款規定事由終止僱傭關係，是否合法？（此爭點與本文主題無關）

肆、法院判斷（僅針對爭點一）

一、醫療、健康檢查等資料雖屬個資法第6條第1項所定之個人資料，然非公務機關於履行法定義務之必要範圍內，得蒐集、處理或利用該等個人資料，且依同法第6條第2項準用同法第8條第2項第2款規定，無須告知當事人其蒐集之目的等事