

勞工健康檢查資料之 取得、保存與利用— 勞工受檢義務vs.隱私權保障

Acquisition, Preservation and Use of Labors' Health
Examination Data – The Obligation of Health
Examinations for Labors vs. The Protection of Privacy

張義德 Yih-Der Chang *



摘要

在勞動關係之中，雇主為了確保其企業之順利運作及勞工之健康，依職業安全衛生法之規定而對於其所僱用之勞工應進行健康檢查，勞工也有受檢之義務。然而，勞工之健康資訊當屬其隱私之重要內容，且在就業服務法及個人資料保護法中也有對之加以保障之相關規範。而當二者發生衝突時，應如何解決？本文擬先整理我國相關規定後，再援引日本法制作為參考並進行分析與檢討，希望能藉此尋求二者之調和。

*東吳大學法學院暨法律學系副教授 (Associate Professor, School of Law, Soochow University)

關鍵詞：勞工健康檢查 (health examination for labors)、勞工隱私權保障 (protection of privacy for labors)、就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款 (Article 5 Section 2(2) of the Employment Service Act)、民法第 483 條之 1 (Article 483-1 of the Civil Code)、職業安全衛生法第 20 條 (Article 20 of the Occupational Safety and Health Act)

DOI : 10.53106/241553062022070069004

In labor relations, employers shall conduct health examinations for labors, in according to the Occupational Safety and Health Act, to ensure a smooth business operation and health of labors, and also labors have the obligation for health examinations. However, the health information of labors is important content for their privacy and there are also regulations that related to labors' privacy protection in the Employment Service Act and Personal Data Protection Act. But when there is a conflict between the two above-mentioned, how to solve it? This article proposes to organize relevant regulations of Taiwan and then take the legal framework of Japan in reference to analyze and review the conflict.

壹、前言

對於雇主而言，勞工之適任工作種類除取決於其能力外，也與其身心健康狀況有重要的關聯。是以，對於企業的正常運作而言，當有了解勞工身心狀態之必要，同時也為了防止職業災害及保障勞工之安全與健康，職業安全衛生法第20條第1項遂規定雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查，對在職勞工應施行健康檢查。此外，同條第2項也規定雇主應保存健康檢查紀錄，同法第21條又規定了雇主的健康管理措施採取義務，因此雇主可取得勞工之健康檢查結果且為相關資訊的保管者。相對地，對於勞工而言，同法第20條第6項也規定勞工有接受檢查之義務。對於違反該義務之勞工，依同法第46條規定得處以新臺幣3,000元以下之罰鍰。不過，如此的規定是否有侵害其隱私權之虞？若勞工拒絕接受檢查，除了罰鍰外，是否會產生其他的法律效果？