

# 《就業侵權事件簿①》

## 您應該要知道的事~



**Q**• 公司負責人可否於體檢項目中，對新進或一般員工增列愛滋、梅毒檢查項目？

**A**：依據「勞工健康保護規則」第10及11條規定，勞工應接受之健康檢查項目，未包含愛滋、梅毒檢查。

如雇主或醫事機構欲增列愛滋、梅毒檢查項目，需經當事人同意方可進行，並由醫事人員提供篩檢前後諮詢，且醫療機構只能將檢查結果告知當事人，不得通知雇主、學校或其他相關單位或人員，雇主亦不得要求員工繳交愛滋、梅毒檢驗報告，以保障民眾權益及隱私。

**就業無歧視，企業好本事**

# 《就業侵權事件簿②》

## 您應該要知道的事~



**Q:** 工作單位體檢項目中，公司或雇主可以**未經本人同意、強制加驗愛滋項目**？

**A:** 疾管署聲明各類健康體檢，均不得強迫作愛滋病毒檢驗項目。

- ✓ 雇主、學校等辦理體檢時，不得強迫員工或學生等對象，加作愛滋病毒檢查，也不得要求其提出愛滋病毒檢驗報告。
- ✓ 醫事人員執行抽血檢驗時，應提供諮詢及取得受檢對象同意。
- ✓ 醫事機構及人員製發報告時，檢驗結果不論為陰性或陽性，只能通知受檢對象，不得列入個人總體檢表或公司整體報告，也不能通知雇主或學校等人員。
- ✓ 醫事人員若未經受檢對象同意及諮詢過程就抽血檢查愛滋，依法處新台幣3萬元以上15萬元以下罰鍰。
- ✓ 若工作單位違反相關法令，不當進行員工健檢，則由中央主管機關會同中央衛生主管機關撤銷或廢止該工作單位指定。

**就業無歧視，企業好本事**





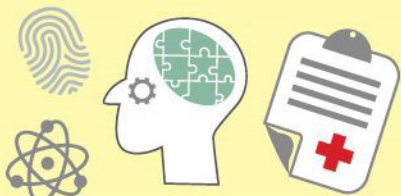
就業  
隱私

不提供非屬就業  
所需之隱私



## 隱私資料部分

### (一) 定義



#### 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。



#### 心理資訊

心理測驗、  
誠實測試或測謊等。

#### 個人生活資訊



信用紀錄、犯罪紀錄、  
懷孕計畫或背景調查等。

### (二) 案例

小雯到某食品廠參加面試，面試人員在面試時要求她出示「無犯罪紀錄證明」、「存款財力證明」，還詢問她未來三到五年是否有結婚或生育計畫，並表示這也是公司決定是否錄用她考慮的原因之一。



#### 案例解析

- (1) 如果雇主無相關法令依據可請求職人或員工提供「警察刑事紀錄證明書」及「個人信用報告」，且該職缺亦無要求前述資料之必要性，雇主若請求職者提供，即可能涉嫌違反就業服務法第5條第2項第2款之規定。
- (2) 「犯罪紀錄及信用紀錄」屬就業服務法施行細則第1條之1第3款規定之隱私資料範疇。
- (3) 依就業服務法第5條第2項第2款規定，雇主於招募或僱用時禁止違反當事人(求職人或員工)意思，要求其提供非屬就業所需之隱私資料。違反該款規定時，得處以新臺幣6萬元至30萬元之罰鍰。另當事人雖然同意提供隱私資料，嗣後之處理或利用，亦應符合個人資料保護法規定。



# 就業隱私要注意 勞雇雙方都雙贏



 臺北市府勞動局  
Department of Labor, Taipei City Government

勞動即時通



臺北市府勞動局



 台灣就業通  
TaiwanJobs 0800-777-888

 臺北市民當家熱線 (外縣市02-27208889)

臺北市不實徵才、求職防騙專線：分機 7038

 勞動臺北

勞動部勞動發展署就業安定基金補助 廣告



## 個人資料部分

### (一)定義



自然人之姓名、出生年月日、  
國民身分證統一編號



護照號碼、婚姻、家庭



病歷、健康檢查、  
犯罪前科、財務情況

### (二)說明

- 1、雇主應依求職人或員工的請求，就其蒐集的個人資料，答覆查詢、提供閱覽或製給複製本；另求職人或員工向雇主查詢或請求閱覽個人資料或製給複製本時，雇主得向求職人或員工酌收必要之成本費用。
- 2、雇主應該維護求職人或員工個人資料的正確，並主動或依求職人(員工)的請求更正或補充，若正確性有爭議者，雇主應主動或依求職人(員工)的請求，停止處理或利用。
- 3、個人資料蒐集的特定目的消失或期限屆滿時，雇主應該主動或依求職人(員工)的請求，刪除、停止處理或利用該個人資料。
- 4、雇主違反個人資料保護法規定蒐集、處理或利用個人資料時，應該主動或依求職人(員工)的請求，刪除、停止蒐集、處理或利用該個人資料。

### (三)案例

小奇到某電商公司應徵，並在面試時填上包括姓名、身分證、出生年月日等個資，但後來不幸沒有錄取，小奇聽說最近有很多公司都有個資洩漏及接到詐騙電話的情形，他擔心自己個資安全或被公司拿去其他用途，他可以向公司請求刪除或歸還求職資料嗎？

### 案例解析

- (1)因為小奇最後未獲錄取，又該公司招募員工的目的已消失，雇主已無須保留小奇的個人資料，應主動刪除或依小奇之請求，刪除、停止處理或利用個人資料。
- (2)依個人資料保護法第11條第3項規定，如雇主蒐集求職人或員工個人資料的特定目的消失，雇主應該主動或依求職人或員工請求，刪除、停止處理或利用該個人資料。

