

個人資料保護法系列(一)： 企業應如何蒐集及處理員工個人資料？

吳志光、劉亭珽*

個人資料保護法(下稱「個資法」)除少數條文外，在民國(下同)101年10月1日施行，一般民間企業均有適用，且適用範圍不限於電腦處理的個人資料，故對企業的影響很大。企業可能會依所從事的產業不同，而視業務上需要去蒐集、處理顧客的個人資料，以作為行銷或提供售後服務之用；但是對於內部的員工蒐集及處理個人資料，則是所有企業都勢必會進行的活動。於個資法施行後，這類活動也有個資法的適用。本文特針對企業蒐集及處理員工個人資料涉及的相關法令簡介如下，提醒企業在蒐集及處理員工個人資料時應注意之事項，以避免違反個資法的風險。

一、企業蒐集或處理員工個人資料之情形

通常企業在決定正式聘用一名員工之前就開始蒐集這名潛在員工的個人資料，以及其他向企業應徵職缺者的個人資料，以評估應徵者是否符合企業的要求，另外在決定雇用一名員工後，企業為了人事管理、提供各項福利措施等目的，也會蒐集該名員工的個人資料。所以企業通常會在以下兩種情況蒐集員工的個人資料：(一)蒐集向企業應徵職缺，可能成為企業員工者的個人資料。(二)蒐集已受企業聘用為員工者的個人資料。

(一) 蒐集應徵者的個人資料是否合法？

依據個資法規定，非公務機關對個人資料之蒐集或處理，必須要有特定目的，且符合下列情形之一：(1)法律明文規定。(2)與當事人有契約或類似契約之關係。(3)當事人自行公開或其他已合法公開之個人資料。(4)學術研究機構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人。(5)經當事人書面同意。(6)與公共利益有關。(7)個人資料取自於一般可得之來源。但當事人對該資料之禁止處理或利用，顯有更值得保護之重大利益者，不在此限。至於所謂「類似契約之關係」，則係指於契約成立前，為準備或商議訂立契約或為交易之目的，所進行之接觸或磋商行為。

一般民間企業是基於甄選的目的蒐集或處理應徵者的個人資料，屬於個資法之特定目的及個人資料之類別中「人事管理」目的的範圍，且因企業與應徵者是在成立聘僱契約前為了準備或商議訂定聘僱契約的目的而接觸，雙方間具有「類似契約之關係」，因此企業蒐集或處理應徵者的個人資料原則上符合個資法之規定，不需另外取得應徵者的書面同意。但企業蒐集應徵者的個人資料時，應對應徵者踐行告知義務(參下述)。如於個資法施行前取得應徵者個人資料，因取得當時個資法尚未施行，不受上述之限制。

(二) 蒐集已受聘用為員工者的個人資料是否合法？

一般民間企業是基於管理員工基本資訊、學經歷、考績、獎懲、薪資、差勤、提供福利措施等目的蒐集或處理員工的個人資料，屬於個資法之特定目的及個人資料之類別中「人事管理」目的的範圍，且因企業與員工間有契約關係，故企業蒐集或處理員工的個人資料原則上符合個資法之規定，不需另外取得員工的書面同意。但與應徵者相同，於個資法施行後，企業蒐

* 作者吳志光為理律法律事務所合夥律師，劉亭珽為理律法律事務所律師
本文為作者個人意見，不代表事務所立場

集員工的個人資料時，應對員工踐行告知義務（參下述）。如於個資法施行前取得應徵者個人資料，因取得當時個資法尚未施行，則不受上述之限制。

二、 企業蒐集或處理員工個人資料之範圍

企業雖可基於與員工間的契約或類似契約之關係蒐集或處理員工的個人資料，但如果所蒐集的個人資料涉及醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科的個人資料，除有法律明文規定之情形者外，則必須取得當事人的書面同意。

大多數企業會要求新進員工於報到前進行體檢，並提供檢查報告。勞工安全衛生法（102年7月3日公布修正名稱為職業安全衛生法，尚未施行）雖規定雇主僱用勞工時有施行體格檢查的義務，並應對在職勞工施行一般健康檢查或特殊項目的健康檢查，但僅限於適用勞工安全衛生法的事業。因此適用勞工安全衛生法的事業得基於法律規定蒐集員工的健康檢查資料，而非適用勞工安全衛生法的事業，則無此法律依據。因此個資法前揭規定施行後，除有法律明文規定得蒐集外，非適用勞工安全衛生法的事業蒐集員工的醫療或健康檢查等個人資料時，必須取得員工的書面同意。

另外，要求員工提供個人資料也需符合就業服務法的規定。就業服務法規定：雇主招募或僱用員工，不得違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。所謂「隱私資料」，包括(1)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。(2)心理資訊：心理測驗、誠實測試或測謊等。(3)個人生活資訊：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。此外，雇主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯。

例如某派遣公司招募電話客服人員，於錄取後通知求職者應提供梅毒血清的檢驗資料，並列為員工報到體檢的必檢項目。新北市政府勞工局認定該公司要求職者提供梅毒血清檢驗資料，與電話客服業務「無正當合理的關聯，非屬就業所需隱私資料」，違反就業服務法規定，裁處公司新台幣3萬元罰鍰。

三、 告知義務

依個資法規定，公務機關或非公務機關向當事人蒐集個人資料時，應明確告知當事人下列事項：(1)公務機關或非公務機關名稱。(2)蒐集之目的。(3)個人資料之類別。(4)個人資料利用之期間、地區、對象及方式。(5)當事人依第三條規定得行使之權利及方式。(6)當事人得自由選擇提供個人資料時，不提供將對其權益之影響。

基於上述規定，企業蒐集應徵者或員工的個人資料時，應告知上述事項，且因企業對於已依法告知上述事項負有舉證責任，如果可能，建議各企業以書面方式告知，避免受到挑戰時難以舉證已盡告知義務。