

職業健康檢查資料的隱私權保護

蔡奉真¹ 鄭雅文^{2,*}

前言

職業健康檢查是「職業健康服務」制度的一環。對雇主而言，職業健檢有助於提早辨識工作環境中潛藏的風險，藉以提早採取預防措施，同時也可對高風險工作者做適當的工作調整。對工作者而言，職業健檢可協助其早期發現疾病徵兆，有助於提早治療或採取預防保健措施[1,2]。

然而，職業健康檢查可能使工作者的健康隱私被雇主得知，造成就業歧視問題，對於勞工權益影響甚大。在先進國家，受僱者的醫療紀錄與健康隱私受法律嚴格保護，即便是由雇主出資辦理的職業健康檢查，檢查結果亦由醫療專業工作者使用與保管，雇主不得任意直接取得。

在台灣，根據《職業安全衛生法》(下稱職安法)，雇主必須為受僱者辦理定期職業健檢，而受僱者有接受職業健檢的義務。但是與國際經驗不同的是，台灣《職安法》容許雇主取得職業健檢資料，且為資料保管者，受僱者的職業健檢資料缺乏隱私權保護。近年來由於過勞疾病層出不窮，勞動部在2013年7月修訂通過《職安法》，增訂「過勞預防條款」(第6條第2項)，要求雇主對輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病，加強健康管理責任；並在第20條新增「醫療機構對於健康檢查之結果，應通報中央主管機關備查」。

隨著《職安法》的推動與跨大適用，職業健檢牽涉的醫療監視與隱私權爭議將日益顯著。本文旨在分析我國職業健檢有關隱私權之相關規範，指出目前制度問題，並參考國外規範，對現行制度提出改善建議。

職業健康檢查有關隱私權之相關規範

根據《職安法》第20條，雇主於雇用勞工時，應施行「體格檢查」；對在職勞工，則需依時程施行「一般健康檢查」，其項目包括血壓、血膽固醇、三酸甘油酯、血糖、尿蛋白、尿潛血、血色素、胸部X光檢查等。對於從事特別危害健康作業者，如高溫、噪音、游離輻射、異常氣壓、鉛、粉塵、有機溶劑、化學品等作業，則必須施行「特殊健康檢查」。該條文並規定，雇主應保存檢查紀錄，負擔健康檢查費用，並規定醫療機構對於健康檢查之結果，包括一般健康檢查指定項目發現異常者，應通報中央主管機關備查。

《職安法》第21條另規定，雇主在體格檢查時，發現應僱勞工不適合從事某工作，不得僱用其從事該項工作；健康檢查若發現勞工有異常情形，應由醫護人員提供健康指導，若經醫師評估不能適應原有工作者，應參採醫師建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。

從上述《職安法》條文與相關子法的整體規範內容可知，我國職業健康管理的制度設計，不僅容許雇主取得員工職業健檢資料，且以雇主為資訊保管的主體。

在勞動部2012年4月3日出版的「勞工健康保護規則常見Q&A」中提到，「勞工健康保護規則第12條第3項有關事業單位於實施體格(健康)檢查時，得於勞工同意下併行癌症篩檢之規定，係考量勞工個人健康及行

¹ 台北醫學大學全球衛生暨發展碩士學程

² 台灣大學公共衛生學院健康政策與管理研究所

* 通訊作者：鄭雅文

聯絡地址：台北市中正區徐州路17號

E-mail: ycheng@ntu.edu.tw

投稿日期：104年4月28日

接受日期：104年6月12日

DOI:10.6288/TJPH201534104041



政院衛生署癌症防治政策之配合推動」。但併行之檢查，與雇主選工、配工等職業病預防目的並無直接相關，故無勞工安全衛生法第12條第4項之適用；因此，雇主若欲使勞工接受與工作無直接相關之健檢項目，應使勞工知情，並於同意後執行之。

有關一般醫療資料的保護，《醫療法》第72條規定，「醫療機構及其人員因業務而知悉或持有病人病情或健康資訊，不得無故洩漏」。《醫師法》與《護理人員法》亦有類似規範，因此，執行職業健檢的醫療機構與醫護人員負有保密義務。然而，雇主可否要求醫療院所提供受僱者的職業健檢資訊，可能引發爭議。

對此問題，衛生署曾於2007年以行政函釋(署授國字第0960200143號函)作說明：「醫療法第72條規定，旨在保障病人病情之隱私權，縱其費用由雇主負擔，亦不得危害勞工之隱私權，爰此，健檢結果之資料，除有勞工安全衛生法所定勞工體格及健康檢查，為雇主對作業場所安全衛生管理有所必要，得認非屬醫療法第72條所謂無故洩露外，其他結果應有勞工同意文件，始得提供」。

2010年頒佈施行的《個人資料保護法》第5條規定，「個人資料之蒐集、處理或利用，應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯」；同法第6條規定，「有關醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科之個人資料，不得蒐集、處理和利用」，但有「法律明文規定」者不在此限。換言之，雇主可依《職安法》取得法規所訂之勞工體格及健康檢查項目資訊；至於其他健檢項目，若雇主取得勞工書面同意，亦可向醫療院所索取資訊。

在實務上，有些公司安排員工額外接受法規所列健檢項目之外的檢查，並要求員工簽立同意書，讓公司取得所有健檢資訊；但雇主如何使用健檢資料，目前法規並無規範。縱使在新修訂的《職業安全衛生法》第21條第2款新增「雇主…不得作為健康管理目的以外之用途」之規定，但何謂「健康管理用途」，法規並未清楚定義，在實務的適用上恐生疑義。

勞動部職業安全衛生署於2014年7月修正公布「勞工健康保護規則」，其中第15條新增「…勞工體格及健康檢查紀錄、健康指導與評估等勞工醫療資料之保存及管理，應保障勞工隱私權」，但員工的健康隱私權應如何保障，亦無具體規範。如何避免雇主侵犯個人醫療隱私或濫用健檢資料，是亟需關注的議題。

職業健檢之規範：國際經驗

1. 倫理規範與勞工參與機制

「國際勞工局」(International Labor Office)於1998年出版「勞工健康監測的技術與倫理指引」(Technical and Ethical Guidelines for Workers' Health Surveillance)。此指引列出職業健康監測的原則，包括：(1)職業健康監測應以初級預防(primary prevention)為目的，亦即，以預防健康的工作者發生職業傷病為目的，若有配工、選工或次級預防等其他目的，必須明確說明；(2)職業健康監測必須能促進工作者的健康；(3)健康監測的範圍或內容，必須針對該職場的危害做設計；(4)健康監測的執行，必須在有組織的職業健康體系中進行；(5)職業健康體系的運作，必須遵循倫理及技術規範，尤其應確保職業健康專業人員的獨立性與公正性，並確保勞工個人資料的隱私權保護；(6)員工健康資訊的收集分析與溝通，皆應導向具體的介入行動；(7)健康監測計畫應以預防職業族群的職業傷病為目的，特別應著重於疾病分布、致病成因、介入措施的探討與規劃；(8)針對個人的健康監測，必須於職場環境監測結合，而職場環境的改善應該列為優先[3]。

該指引並強調，雇主應讓勞方參與職業健康監測的決策與執行，包括健檢監測項目的訂定，以及後續健康改善計畫的規劃；許多國家亦於法律中明文規定勞工參與機制[4-6]。

環顧國際經驗，健康監測的類型大致上分為四大類，包括：針對特定工作所需而訂定的職前健檢、特殊危害作業工作者的定期健檢、因病停職的工作者於復職前的健

檢，以及特殊危害工作者退休之後的追蹤性健檢。個別勞工認為身體的不適可能與工作有關，也可請求雇主安排健康檢查；雇主應藉由專業者評估，告知員工其工作與健檢結果之關聯性；雇主並應確實落實告知同意程序，雇主若未經同意，不得取得健檢資料；法律規範未明訂的健檢項目，雇主必須事先告知勞工並經其同意後方可進行；健檢報告應個別通知受測者；勞工代表並有權取得不含個人資訊的集體性資料[3]

台灣《職安法》以所有勞工為對象的「一般健康檢查」，其健檢項目並未針對特定職場風險做調整。立法院曾於2005年討論勞工健檢與全民健保成人健檢之時程，勞委會並於同年修正「勞工健康保護規則」，將勞工健檢之時程調整為與全民健保成人健檢時程一致，目的是為了「節省醫療資源浪費」[2]。我們認為此類立法理由雖立意良善，但可能使雇主應負擔之勞工健檢費用轉嫁由全民健保負擔；此外，一般健康檢查之項目，與全民健保提供的成人健檢項目雷同，是否有必要，應需重新檢討。反之，先進國家對於夜班輪班、游離輻射暴露、曾有石棉暴露等高風險工作者，針對其作業危害調整健檢內容，並對退休者建立追蹤健檢與健康管理，但台灣卻尚無此機制。

2. 雇主取得職業健檢紀錄的限制

環顧國際經驗，可發現大多數西方國家明確禁止雇主取得員工健檢資訊，對於例外情形，則有嚴格規範。以英國為例，雇主只有在特定情況下才可取得員工健檢資訊，包括：健康狀況與執行工作有明確關連、因國家安全(national security)目的、為了確認殘障就業措施是否適合受僱者[4]。在德國，工作者的醫療紀錄與健康隱私受到法律嚴格保護；雇主不得取得受僱者醫療資料；醫師發給的病假證明也不需註明疾病狀況。職業健檢的結果，由醫事人員以書面方式直接告知受測員工，雇主無權知道；醫師僅能透露與執行工作有直接相關的訊息給雇主[5,6]。

美國Health Insurance Portability and Accountability Act (HIPAA)中的Privacy Rule明訂，雇主不得取得勞工的醫療資訊；除非

有正當理由，否則不得對求職者施行職前健檢，以避免聘僱歧視；在職期間，雇主必須有正當理由才能要求員工工作健檢，例如，為確認工作內容是否符合工作者能力，或受僱者或勞方為了改善工作設施或環境而主動提出要求[7]。

綜觀各國立法，可以發現職業健檢資料乃交由醫療專業工作者保管，原則上禁止雇主取得；而例外狀況需於法規明訂，且嚴格限縮雇主取得資訊的範圍，以避免就業歧視。但在台灣，由雇主取得並保管所有職業健檢紀錄，制度設計與國際經驗截然不同。

3. 告知後同意程序

依據《職安法》，雇主得向醫療機構取得員工職業健檢資料，但需依《個人資料保護法》執行「告知同意」程序；亦即，雇主應先告知員工並取得書面同意，始能取得員工之職業健檢資料。然而在實務上，「告知同意」程序往往流於形式，受僱者也可能受限勞雇關係而難以拒絕雇主要求。

反觀其他國家，雇主取得及使用勞工健檢資料，除了必須限縮於與工作事項具有「合理關聯性」的項目之外，亦有明確的「告知同意」程序。以英國為例，根據平等法(The Equality Act)，員工可決定是否向雇主揭露健康資訊；雇主未取得員工知情同意，不得向醫師索取員工健檢報告；事先同意的員工，醫師亦需在向雇主送交醫療報告之前，事先給予員工21日的審閱期，再次取得書面同意，始得遞交健檢報告予雇主[8]。

從他國的立法經驗可知，員工告知同意的程序，乃是雇主取得員工健康檢查資料不可迴避的必要程序。但在台灣，雇主可取得法定職業健檢項目的資料，不需經員工事先同意；而對於法定項目之外的健檢資料，員工固然可拒絕同意，但雇主可否拒聘或有不當對待，我國法規尚無明確規範。

以一般健檢作為過勞疾病預防措施之適當性

勞動部為了預防過勞疾病，於《職安法》中新增「過勞預防條款」，要求雇主監測受僱者的三高狀況(高血壓、高血脂、高

血糖)，並針對高風險者加強健康管理。此措施是否有過度監測並侵害個人隱私之問題，值得商榷。

我們認為，從職場健康管理政策的觀點來看，欲減少過勞疾病的發生，首要應透過職場環境的改善，例如減少加班工時、降低工作負荷、調整人力配置、確保工作者獲得充分休息等策略，而對於個人化的健康監測手段則應注意其負面影響。

參考國際經驗，可發現大多數西方國家以工時、休息與休假等規範，確保工作者身心健康；除了日本、韓國與台灣之外，未有其他國家特別針對高工時者進行健康管理。但另一方面，對於必要且難以完全避免的夜班與輪班工作，大多數西方國家則除了工時規範更加嚴格之外，另訂有特殊健康管理措施。以德國的工時法(Hours of Work Act)為例，夜間工作(定義為下午11點至隔日上午6點)之工作者每日工時上限為10小時，但每4週中的每日平均工時不可超過8小時；另雇主必須對夜間工作者提供健康檢查費用，並於工作之前與工作期間做健康檢查；若經醫師確診或有家庭需求之夜班工作者，雇主必須協助其轉至適任的日間工作；輪班工作並需須經主管機關核准，且每日工時上限為8小時。歐盟的《工作時間指令(2003/88/EC)》亦規定，夜間工作者在24小時之中的工作時間不得超過8小時，工作前與工作期間應享有免費的健康評估，若健檢結果發現健康問題並確認與夜間工作有關，雇主必須將受僱者轉換至適任的日間工作。

我們認為，職場健康管理的措施，縱然是為了達到立法理由所稱之保障勞工健康等公益目的，但應採用對個人隱私權侵害較小的手段為宜。勞動主管機關以監測員工三高狀況作為預防過重負荷促發過勞疾病之手段，恐將造成篩選員工的負面效果。

結語

我們認為，職業健康檢查制度應強化隱私權保護，尤其應限制雇主取得職業健檢資料之權限，使健檢資料的保管與使用權，

轉移至醫療機構或公正的第三方。雇主可自醫療機構或公正第三方處取得勞工健檢之去連結資料，並依據統計分析結果改善工作環境，以預防過勞等職業病的發生。上述設計應可降低勞工健康隱私權可能受雇主侵害之疑慮。本文並建議，職場健康管理應落實勞工參與機制。至於長時間、夜班、輪班與其他過重負荷工作者之健康保護，則應留意職業健檢項目是否與工作需求有直接相關，否則恐將引發就業歧視之爭議。

參考文獻

1. 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。台灣衛誌 2009；**28**：255-67。
You SF, Cheng YW, Chung PH. Development of occupational health services and the current system in Taiwan. Taiwan J Public Health 2009;**28**:255-67. [In Chinese: English abstract]
2. 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。台灣衛誌 2009；**28**：155-66。
Chung PH, You SF, Cheng YW. Current conditions and problems regarding the system of occupational health examination in Taiwan. Taiwan J Public Health 2009;**28**:155-66. [In Chinese: English abstract]
3. International Labour Office. Technical and Ethical Guidelines for Workers' Health Surveillance. Geneva: International Labour Office, 1998.
4. NHS Choices. Do I have to tell my employer about my medical history? Available at: <http://www.nhs.uk/chq/Pages/2313.aspx?CategoryID=190&SubCategoryID=1905>. Accessed April 27, 2015.
5. 黃百聚、謝玲俐：我國與德國勞工健康檢查制度的比較。勞工安全衛生簡訊 1995；**(14)**：5-10。
Huang PT, Hsieh LL. Comparison between Taiwan and the German labor health examinations. Newsletter Occup Health Saf 1995;**(14)**:5-10. [In Chinese: English abstract]
6. World Health Organization, Regional Office for Europe. Country profile of occupational health system in Germany, 2002. Available at: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0010/178957/OSH-Profile-Germany.pdf. Accessed April 27, 2015.
7. Office of Federal Contract Compliance Programs, Department of Labor, United States. Know your rights – disability rights fact sheet. Available at: <http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/factsheets/disabledrights.htm#Q11>. Accessed April 27, 2015.
8. Health and Safety Executive. Health surveillance. Available at: <http://www.hse.gov.uk/health-surveillance/index.htm>. Accessed April 27, 2015.