工提出，而且是在員工已受雇之後。(你是否受雇就變成了未知數，因為還得看你是否能通過體能測驗)。

現任員工如果在身體或心理上顯現無法勝任工作，或會影響工作場所的公共健康及安全，雇主可以要求他們提交體能測驗報告。

聯邦法律規定，雇主不得藉體能測驗報告而將愛滋病患求職者從求職名單上刪除。

雇主不得向員工索取醫療記錄。但是員工因疾病而需要做出與工作相關的調整時（例如休長假或使用特殊設計的工作檯等等），那就可能需要向雇主提交醫生證明了。美國國民傷殘平權法（ADA）規定員工的醫療記錄需和一般的人事檔案分開保存，而且只有公司主管級人員、急救醫護人員、傷殘平權法督察員才能查閱。

該做或不該做的：

以下各項要點可以協助你保護個人隱私，甚至有可能穩住你的工作。

- **確認**雇主所規定的個人隱私權相關條文。
- **預設**員工將會有被監視的可能。
- **工作**時減少個人電郵及電話數量。
- **切勿**以為電郵上有“私密”記號，就認為果真如此。
- **別以為**刪除一封電郵或一通語音留言就可徹底清個乾淨。在很多情況下，被刪除的訊息可能還會存在公司的儲備系統中以供複查。
- **通話時**，使用自己的手機或非公務用的電話。
- **在家**瀏覽私人網頁。
- **不要**在電腦硬碟上儲存你不想讓雇主查閱的檔案。
- **不要**在博客（Blog）或那些社交互聯網站（例如Facebook 或MySpace）張貼任何你不希望現任或未來雇主會看到的資料。雖然有些法律禁止雇主因為報復而解雇員工，但屆時員工常會因為很難或不可能去證明自己是否遭到報復。
- **如果**你在網上張貼任何有可能被認為是和雇主做對或有負面影射的資料，使用假名，勿用真名。
- **提醒**雇主你希望保持個人資料隱密。
- **申請**免費個人信用報告，若有可能，也可取得你的背景調查報告，你就可以在一些不正確的資料變成麻煩以前提早查明。

協助與資訊

美國勞工部 （U.S. Department of Labor）這個政府機構專門處理聯邦勞工法相關事宜。網址：www.dol.gov

州府勞工部 （State Department of Labor）個人可向州府查詢更多有關本身居留地的州立勞工法詳情。查詢個人所屬勞工部機構：www.dol.gov/esa/contacts/state_of.htm

個人隱私權資料交換中心 （Privacy Rights Clearinghouse）中心提供範圍廣泛的各項有關消費者保護議題，包括背景調查、醫療記錄，以及其它有關隱私權事宜。網址：www.privacyrights.org

聯邦交易委員會 （Federal Trade Commission）專門提供在公平信用報告法（FCRA）之下，有關個人權利的各種資料。你可上網至：www.ftc.gov ，(再點擊：Consumer Protection 標題)

電話：1-877-382-4357 (1-877-FTC-HELP)

年度信用報告網站 （Annual Credit Report .com）每年你都可以分別自三家信用報告機構Equifax, Experian, TransUnion各得到一份免費的個人信用報告。www.annualcreditreport.com ；1-877-322-8228。

背景調查公司 LexisNexis 這是千百個做雇用背景調查服務的公司之一。每年你可以免費索取一份個人背景調查報告。https://personalreports.lexisnexis.com; 1-866-312-8075

Workplace Fairness 工作場所人人平等組織此一非牟利機構向全國雇員提供資訊及協助，並為員工權益做代言。www.workplacefairness.org

全國工作平權研究機構（National Workrights Institute）該機構的研究目標在於改進工作場所對人權的法律保障。他們歡迎舉報有關工作場所不公正事件的第一手資料。www.workrights.org

消費者行動
Consumer Action
www.consumer-action.org

電郵: info@consumer-action.org

About this publication

Privacy Information
A Consumer Action Project

這本社區教育刊物是由消費者行動隱私權教育項目出版發行。

© Consumer Action 2011

Workplace Privacy (Chinese)

個人隱私權

www.privacy-information.org

消費者行動 社區教育項目之一

工作場所隱私權

員工應有的權利

大多數人在自己的生活中均習慣擁有一定程度的隱私權。但是你能預期當自己成為一個受雇者時，也能得到同等的隱私權嗎？

可能不會

藉由現代科技，雇主可以隔空監視員工在工作時的大部分活動情形。當雇主想查核員工的過去時，消費者資料供應庫可以提供相關的信貸背景報告。而其它範圍廣泛的各類測試要求幾乎可以將員工們從是否使用毒品到體能問題等全都查驗透徹。

為了確保個人隱私權及工作，你應該知道雇主會在何時及如何搜集員工資料。雖然不是每個雇主都會介入範圍廣泛的監控系統，但你如果能瞭解員工的個人隱私權還是很重要的。

工作場所監視

大多數的雇主多少都會監視員工的動態。他們會憑此方式來評估員工表現、保護公司資料，以及防備自己別惹上官司訴訟。

雇主如何監視其員工基於各種不同的實質因素，包括公司規模大小或資源類別，以及特定員工的職責等等。例如一位雇主可能會監視作檔案資料輸入的員工的電腦動態，或監視擔任安全警衛的員工的行蹤。

以下是許多雇主慣例會監視的幾種活動：

- **電郵。**雇主有權利查閱任何經由公司電郵系統而來的通訊，包括即時短訊（IM）。有些網站提供電郵服務（例如Gmail或Hotmail），而你是用公司電腦發送電郵，雇主也可以監查到你。
- **電話。** 聯邦法律允許雇主監聽與公司業務有關的通話。（有些州法規定雇主要知會員工他們將會被監聽）。雇主能監聽通過公司語音信箱系統的留言，他們也可以追查員工對外的致電號碼及通話時間長短。
- **電腦。** 雇主有可能監查得到你在工作崗位上敲擊電腦鍵盤的次數（可藉此評估員工的工作量）、員工離開電腦而停工的時間長短，以及員工瀏覽過哪些網站。雇主有權查核員工所使用的電腦硬碟中的相關文件。
- **地點。** 為了監控工作場所，雇主可能要求員工配戴附有無線射頻辨識晶片(RFID)的工作證。而在公司車輛上安裝全球定位系統（GPS），其追蹤功能可以監視車輛位置、停車次數，以及每次停留的時間。而為了保安、預防財務損失，以及監視員工，公司也常會安裝閉路監視器。

以下幾項例外是雇主沒有權利監視員工的：

- 除非員工知道他在公司的私人通話會被監聽，並且同意公司這項政策，雇主就不能監聽。當然，員工如果已經得知不可用公司電話來做私人通話，卻違反規定，那就一定會讓自己處於被監聽的高風險之中。
- 由公司付費的手機語音信箱和文字簡訊服務亦屬例外情形。因為那是由電話公司在儲存相關音訊，而不是在雇主所擁有或直接付費的電訊儲存系統中。
- 如果員工的工會合同上記載有禁止監控條例，雇主就不得執行。而雇主如果在工作場所內外監視工會活動，或當員工聚集討論工作情形時，即使他們不是工會會員，雇主也不可違法做監視。
- 一般而言，雇主不能將閉路監視器裝設在員工應享有隱私權的地方，例如盥洗室或更衣櫃等所在。
- 雖然工作場所搜查不屬違法，但雇主必須持有特定的合法理由，才可以搜查員工或其隨身物品。

美國憲法並對政府員工賦予額外的保護政策。如果州法與聯邦法律有出入時，員工照理將會得到對他們比較有利的保障。

即使聯邦法律沒有要求，很多雇主也會通知員工，公司將執行監視或搜查等政策。一般來說，公司對其內部政策均會照辦。例如你的雇主說若是電郵標明是私人信件就不會被查閱，那理應如此。不過就算雇主明言或暗示他們不會監查員工，穩當之道是你最好還是預設自己可能會被監視或搜索。同時你也要假設自己一旦被雇主調查過犯，你是不會受到保護的。

查核及測驗

雇主除了監視員工的工作動態，有時也會在聘用員工之前做背景調查。他們可能會要求員工在受雇之前或當時提交測驗報告。通常測驗結果會影響你是否受雇或升職，甚至與是否能保住你的職位都會有關係。

在雇用過程當中，如果各項查核及測驗的本意是讓雇主可以預審求職者是否合格及有能力擔任那份工作，則多數屬於合法。如果你已受雇，雇主就必須有一個工作相關的理由才可以進行測試。

以下是一些最普遍的查核及測驗：

信用查核。 許多雇主查核員工的信用報告，他們以此來推論如果員工對借貸有責任感，那他就會是一個負責任的員工。信用查核也能讓雇主查證你在求職申請表上所提供的資料，例如新舊地址或是前後任雇主等等。

信用報告公平法（FCRA）要求雇主在取得員工信用報告時，必需先取得員工的簽名同意書。

如果你因為信用報告上的資料而不獲雇用或升職，雇主必須提供員工一份信用報告複印本及員工有權對資料提出爭議的說明書。聯邦法律禁止雇主歧視曾經申請過破產的求職者。（如果在過去7至10年之間，你曾經申請過破產，其記錄可能還會在你的信用報告中。）

背景調查。 每一州對於背景調查可以包括哪些資料各有不同，根據各人居住地，其範圍可由婚姻現狀（現有21個州不允許調查）、犯罪記錄到駕駛記錄，甚至向被調查者的朋友、鄰居，或會員們查訪。

信用報告公平法（FCRA）要求雇主在取得員工“背景調查報告”以前，必須先得到其個人的簽名同意書。同時依法如果報告上面的資料將會產生“負面效果”，例如員工不獲雇用或升職，或是被調動職務以及解雇等，雇主必須立即通知員工。在這類情況下，雇主必須提供員工一份信用報告複印本及員工有權對資料提出爭議的說明書。

由於聯邦法律沒有規定雇主事先得交待背景調查公司的名稱 (但有些州，包括加州在內卻有規定)，個人隱私權資料交換中心（PRC）強烈建議你應該在雇主告訴你他們將調查你的背景時，先取得調查公司的名稱。然後盡快向該公司索取免費報告，因為有些調查公司日後不會保存有關檔案。

毒品及酒精檢驗。各州之間的毒品檢驗法規大不相同，有些州許可任何行業都能接受檢驗，但有些州禁止如此，除非在特別情況下，雇主是合乎情理的在猜測其公司員工已受毒品所害。一般來說，在招聘過程中，進行藥物及毒品檢驗是可以的。僱主只要告訴求職者藥物及酒精測試是篩選程序的一部分，他們提供的這個職位，所有的申請者都要接受這個測試就可以。

心理測驗。 有些雇主利用心理或性向測驗來幫他確定某個職位的候選員工是否適任於該公司，或藉此測試求職者的工作道德指標。心理測驗問題內容必須和工作有關（例如不是和宗教或個人性取向有關），同時不含歧視成份。有些州法限制此類測驗。

測謊。 聯邦法律禁止大多數的私人雇主使用測謊器查驗員工，除非是某些特定的企業或雇主有理由懷疑員工偷竊或盜用公款。很多州法禁止員工接受測謊。

體能檢測驗。 一般來說，雇主可以要求員工做體能測驗以便確保他在體力上能勝任工作。不過這個要求需要向所有同等職位的員