

[問題]

電信公司未將已離職員工之個人資料（聯絡方式）自工作群組移除，仍繼續寄送工作訊息予已離職員工，有無違反個資法？

Read

[結論]

電信公司於員工離職後，應主動刪除或停止其個人資料之處理或利用，如電信公司繼續利用其個人資料寄送工作訊息，將違反《個資法》第11條第3項有關停止利用個資之規定，構成違法利用個人資料之行為。

109年度通訊傳播業務個資法律模擬問答

[說明]



- 一. 按《個資法》第11條第3項規定：「個人資料蒐集之特定目的消失或期限屆滿時，應主動或依當事人之請求，刪除、停止處理或利用該個人資料。但因執行職務或業務所必須或經當事人書面同意者，不在此限」（註1）。
- 二. 因此，當員工離職時，電信公司除有《個資法》第11條第3項但書規定之情形外，應主動或依當事人之請求刪除、停止處理或利用其個人資料。
- 三. 若電信公司於員工離職後，未將已離職員工之個人資料（例如：電話、E-mail等）自工作群組移除，仍繼續寄送工作訊息予已離職員工，此時電信公司並無任何《個資法》第11條第3項但書所列之情形，顯已違反該規定。
- 四. 實務上曾發生電信公司不慎利用已離職員工之個人資料分派工作等情事，國家通訊傳播委員會即認定違反《個資法》第11條第3項規定，並依照同法第48條第2項限期於 1 個月內改正並提報改善計畫（註2），併予敘明。

參考資料：

註1：並參個人資料保護法施行細則第20條：「本法第11條第3項所稱特定目的消失，指下列各款情形之一：一、公務機關經裁撤或改組而無承受業務機關。二、非公務機關歇業、解散而無承受機關，或所營事業營業項目變更而與原蒐集目的不符。三、特定目的已達成而無繼續處理或利用之必要。四、其他事由足認該特定目的已無法達成或不存在」；第21條：「有下列各款情形之一者，屬於本法第11條第3項但書所定因執行職務或業務所必須：一、有法令規定或契約約定之保存期限。二、有理由足認刪除將侵害當事人值得保護之利益。三、其他不能刪除之正當事由」。

註2：詳參107年8月15日國家通訊傳播委員會第817次委員會議紀錄。



歡迎通傳業朋友來信諮詢與《個資法》相關之議題！

信箱：davinci-qa@davinci.idv.tw

服務團隊



個資暨高科技法律事務所
Personal Data and High-Tech Law Firm