

行政上訴委員會
行政上訴第 10/2020 號

有關

郭露萍

上訴人

與

個人資料私隱專員

答辯人

之間

在行政上訴委員會席前的上訴個案

- 許偉強資深大律師（副主席）
- 凌浩雲先生，M.H.（委員）
- 郭岳忠先生（委員）

聆訊日期：2020 年 10 月 7 日

書面裁決理由頒布日期：2021 年 2 月 1 日

裁決理由書

一. 引言

1. 上訴人郭露萍女士（「上訴人」）就個人資料私隱專員（「答辯人」）於 2020 年 3 月 20 日有關她的投訴所作的決定（「該決定」），向行政上訴委員會提出本行政上訴。

2. 上訴人於 2000 年至 2015 年期間任職職業訓練局（「職訓局」）。根據職訓局給予上訴人的書信，於 2014 年 9 月，職訓局將上訴人調職，將她由原來的灣仔學院，轉至沙田學院任教。職訓局指稱由於上訴人沒有依從有關調職安排，因而須接受紀律調查。在完成對上訴人的紀律聆訊後，職訓局決定終止與上訴人的聘任合約，並於 2015 年 1 月 20 日經人力資源科通知其解僱決定。上訴人曾就該解僱決定向職訓局的行政委員會提出上訴，但被駁回。

3. 在 2019 年 6 月 12 日，上訴人向職訓局提出查閱資料要求，要求索取「2014 年 9 月至今，職業訓練局管方對[她]本人曾作之決定及所根據之資料內容」的複本。上訴人認為，該查閱資料要求應包括但不限於職訓局於 2014 年將她調職的決定及批核文件、其後紀律委員會就其紀律聆訊所作之判詞或裁決文件、以及行政委員會就其紀律上訴所作之決定文件。

4. 在 2019 年 6 月 19 日至 12 月期間，上訴人與職訓局之間曾有多次電郵往來。起初，職訓局認為上訴人要求查閱的資料的描述過於籠統，並多次要求她澄清查閱的實際文件為何，惟上訴人認為其要求的內容已清晰地列於申請函及查閱資料要求表格上。其後，職訓局再向上訴人提供了一份文件清單（以及在上訴人回覆後再提供一份更新文件清單），並多次要求她確認會否索取清單上的資料，但上訴人認為職訓局始終都不向她確認已預備給她的資料是否屬「管方決定」，使她無法作出領取文件的決定。

5. 上訴人其後在 2019 年 11 月 15 日向個人資料私隱專員公署（「公署」）作出投訴，指稱職訓局沒有依從她的查閱資料要求

（「該投訴」）。在考慮上訴人的投訴個案後，公署認為從個案所得資料顯示，上訴人自 2015 年被職訓局解僱後，根據職訓局的紀律委員會及行政委員會追究事件不果，上訴人亦曾要求行政長官辦公室及高等法院上訴法庭協助澄清她在職訓局不涉紀律違規。公署認為，上訴人向職訓局提出查閱資料要求，明顯是希望檢視職訓局由決定將她調職至解僱她的整個過程中涉及的資料及證據，以便她可向職訓局追究事件。由於有關事項與個人資料私隱無關，因此公署根據《個人資料（私隱）條例》（第 486 章）（《私隱條例》）第 39(2)(ca) 條以及公署的《處理投訴政策》第 8(d) 段，決定不對相關投訴作出調查。

6. 答辯人於 2020 年 3 月 20 日發信（「決定書」）通知上訴人決定不繼續處理其投訴的決定。上訴人於 2020 年 3 月 24 日就該決定發電郵向答辯人表示困惑，要求回應。答辯人於 2020 年 4 月 17 日發信回覆上訴人，就該決定作進一步解釋（「就該決定的回覆」）。

7. 在 2020 年 4 月 17 日，上訴人根據《行政上訴委員會條例》（第 442 章）就該決定提出上訴。根據該條例第 3 條及附表第 29 項，行政上訴委員會有權聆訊就答辯人依據《私隱條例》第 39(3) 條拒絕進行由投訴引發的調查的決定的上訴。由於職訓局屬於受到遭本上訴所反對的決定所約束的人，職訓局亦獲發通知可以作出與本上訴有關的書面陳述，以供本委員會考慮。因此，在作出本裁決前，本委員會考慮了上訴雙方的書面及口頭陳詞，以及職訓局在 2020 年 9 月 28 日向本委員會呈交的書面陳詞。

二. 相關法律和政策

8. 根據《私隱條例》第 18(1)條：

「任何個人或代表一名個人的有關人士可提出內容如下的要求 --

- (a) 要求資料使用者告知他該使用者是否持有該名個人屬其資料當事人的個人資料；
- (b) 如該資料使用者持有該資料，要求該使用者提供一份該資料的複本。」

9. 《私隱條例》第 19(1)條亦規定：

「(1) 在符合第(2)款及第 20 及 28(5)條的規定下，資料使用者須在收到由某人提出的查閱資料要求後的 40 日內，以下列方式，依從該項要求 --

- (a) 如該資料使用者持有屬該項要求的標的之個人資料 --
 - (i) 以書面告知提出要求者該資料使用者持有該資料；及
 - (ii) 提供一份該資料的複本；或
- (b) 如該資料使用者並無持有屬該項要求的標的之個人資料，以書面告知提出要求者該資料使用者並無持有該資料。」

10. 同時，《私隱條例》第 20(3)條訂明：

「(3) 在以下情況，資料使用者可拒絕依從查閱資料要求 --

...

- (b) 該資料使用者不獲提供他為找出該項要求所關乎的個人資料而合理地要求的資訊；

...」

11. 除了上述有關查閱資料要求的條文外，《私隱條例》第 39 條亦賦予答辯人拒絕進行由投訴引發的調查的權力，其中第 39(2)及(3)條規定：

「(2) 如專員在顧及有關個案的所有情況後，信納有以下情況，他可拒絕進行或決定終止由投訴引發的調查 --

- (a) 該項投訴或一項在性質上大體與其相似的投訴已在先前引發一項調查，而專員在進行該項先前的調查後信納沒有違反本條例下的規定的情況；
- (b) 在該項投訴中指明的作為或行為微不足道；
- (c) 該項投訴屬瑣屑無聊或無理取鬧，或不是真誠作出的；
- (ca) 該項投訴所指明的作為或行為顯示，該項投訴的主要標的事宜，與關乎個人資料的個人私隱無關；或
- (d) 因為任何其他理由，調查或進一步調查是不必要的。

(3) 凡專員根據本條拒絕進行一項由投訴引發的調查，他須於收到該項投訴後的 45 日內，在切實可行範圍內，盡快藉向投訴人送達一份附同第(4)款的文本的書面通知，告知該投訴人 --

- (a) 該項拒絕一事；及
- (b) 拒絕的理由。」

12. 另外，公署亦就拒絕進行由投訴引發的調查制訂《處理投訴政策》，當中(B)項第 8 至 9 段規定：

「8. 《條例》第 39(1)及(2)條述明專員可酌情拒絕進行或決定終止調查的各種理由。在引用這些理由時，公署的政策如下：

- (a) 認為投訴所涉及的作為或行為是微不足道的，如該作為或行為只對投訴人造成輕微的損害（如有的話）或不便；
- (b) 認為投訴屬無理取鬧，如投訴人慣常地及不斷地向公署提出針對同一方或不同各方的其他投訴，除非似屬有合理理由作出所有或大部分投訴；
- (c) 認為投訴屬不是真誠作出的，如投訴似屬因私人夙怨或其他與私隱無關的因素所引起，或投訴人提供誤導或虛假證據；
- (d) 不認為投訴的主要事項與個人資料私隱有關，例如投訴實質上是源於有關消費、僱傭、或合約糾紛。

此外，公署可認為毋須進行調查或繼續進行調查，如：

- (e) 公署進行初步查詢後發現無違反條例任何規定的表面證據；
- (f) 有關情況顯示完全沒有涉及任何保障資料原則，因並無收集個人資料。在此方面請注意，根據判例，除非涉案一方藉此匯集已識辨其身份的人士或設法或欲識辨其身份的人士的資料，否則不屬收集個人資料；
- (g) 投訴人及被投訴者可以或應該可以自行解決彼此之間的爭端而毋須公署作出干預；

- (h) 公署已就有關個案進行調停，或被投訴者已採取糾正措施，或基於其他實際情況的考慮，致令公署認為就個案進行調查或繼續進行調查，亦不能合理地預計可帶來更滿意的結果；
- (i) 有關投訴或直接有關的爭端目前或快將由其他規管或執法機構進行調查；或
- (j) 投訴人別有用心，他投訴的動機與私隱及資料的保障無關。

9. 如屬上文 a) 至 j) 段所述的任何理由，專員在考慮個案的所有情況後，可根據條例第 39(2)條行使酌情權，拒絕進行或決定終止調查。專員須在收到投訴後 45 日內以書面通知投訴人該項拒絕進行調查一事及拒絕的理由。為免生疑問，在計算 45 日的期限方面，以公署從投訴人收到足夠資料，符合根據第 37 條作出投訴的準則的日期為開始，公署會在通知投訴人接納其投訴的信件中指明該日期。如專員在完成調查前決定終止有關調查，專員須盡快以書面通知投訴人該項決定及其理由。」

13. 在本案中，公署在 2019 年 11 月 19 日發電郵確認收到上訴人的投訴時，以及之後就其個案作出的決定書面通知上訴人時，均有隨電郵或信件附有《處理投訴政策》，故此根據《行政上訴委員會條例》第 21(2) 條，本委員會在裁決本行政上訴時，須考慮到答辯人的《處理投訴政策》。

三. 上訴人的上訴理由

14. 上訴人於 2020 年 4 月 17 日的上訴通知書中，表示她在 2019 年 6 月 12 日向職訓局提出查閱資料要求，索取「2014 年 9 月至今，職業訓練局管方對[她]本人曾作之決定及所根據之資料內容」

時，已提供了相關檔案編號給對方查找所需資料，唯對方多月未依法例規定在 40 天內依從她要求告知她是否持有她所需資料及提供該資料之文件副本。

15. 上訴人不滿公署沒有就此進行調查，並指稱公署的決定書所引述由職訓局提供的資料，與事實有出入。上訴人亦不滿公署在決定書向她表示「職訓局看來沒有意圖不依從[她]的查閱資料要求」，並認為這仍不能改變職訓局未有依從其查閱資料要求的事實。上訴人續稱，如果職訓局已經依從該要求，她應已取得所需資料，無需作出投訴。

16. 另外，上訴人認為答辯人的決定書顯示有人對她查閱資料要求的目的進行揣測，甚至認為她是搜集證據控告相關資料使用者。上訴人表示，她要求查閱的個人資料只是與「管方決定」有關，職訓局可完全自主決定所提供之資料內容，沒有必要去披露從調職至紀律上訴整個過程的資料。上訴人指，答辯人的決定屬於「捕風捉影之揣測」，對她不公平。

四. 答辯人的立場

17. 就上訴人提出的上訴理由，答辯人於日期為 2020 年 6 月 30 日的答辯書採納並重申其決定書所載的決定理由及就該決定的回覆所載的理由。

18. 答辯人在其答辯書進一步補充指，在作出該決定時，答辯人已考慮案件的所有情況，並非無根據地向上訴人作出揣測。答辯人

認為，從上訴人在本案的投訴方式，以及她向職訓局提出查閱資料要求所作出的書信往來可見，上訴人的投訴主要標的事宜，是關乎僱傭之間的糾紛（尤其是上訴人對職訓局將她調職及解僱表達不滿），而與個人資料私隱無關。上訴人針對職訓局不遵從資料查閱要求的投訴，源於僱傭糾紛。

19. 就此方面，答辯人認為有合理理據相信上訴人提出查閱資料的主要目的，包括：(a) 對職訓局針對上訴人所作的調職及解僱等決定表達不滿不忿、(b) 向職訓局追究所作的有關決定（例如向法院開展法律程序控告職訓局）、及(c) 行使手段或採取行動以令職訓局推翻有關決定。

20. 另外，就上訴人投訴職訓局未能於提出查閱要求後的 40 日期限內回覆她及提供相關個人資料的複本，答辯人在其答辯書進一步回應指，上訴人向職訓局提出的查閱要求不清晰，有責任向職訓局澄清，而直至上訴人能提出完整的查閱資料要求前（如經澄清以致其要求清楚清晰為止），依從查閱資料要求的 40 日時限不會開始計算。再者，當職訓局按上訴人進一步「澄清」的要求提供文件清單及更新的文件清單，上訴人拒絕確認清單。因此，在整個處理查閱要求的過程，答辯人並不認為職訓局有違反《私隱條例》的規定，而上訴人亦無充分證據證明職訓局拒絕提供文件。

五. 討論

21. 根據上訴法庭在 **Li Wai Hung Cesario v Administrative Appeals Board** (CACV 250/2015, 2016 年 6 月 15 日) 第 6.1

段所確定的法律原則，本行政上訴聆訊的性質屬重審（rehearing on the merits）。

22. 本行政上訴主要涉及以下的問題：

(1) 上訴人向職訓局提出的查閱資料要求是否不清晰，她未有確認職訓局提供的文件清單是否不恰當；

(2) 上訴人向公署作出的投訴是否與關乎個人資料的個人私隱無關。

上訴人的查閱資料要求是否不清晰，她未有確認職訓局的文件清單是否不恰當

23. 答辯人在其答辯書第 24、30、34 及 64-65 段，引述答辯人從各方獲取的資料，並就職訓局處理上訴人的查閱要求的過程作出了以下的闡述：

(1) 職訓局稱於 2019 年 6 月 14 日接獲上訴人的查閱資料要求。由於上訴人要求查閱的資料不清晰，職訓局於 2019 年 6 月 19 日至 7 月 12 日期間要求上訴人澄清欲查閱的文件。當中，在職訓局於日期為 2019 年 6 月 21 日、2019 年 7 月 3 日及 2019 年 7 月 12 日予上訴人的電郵中，表明上訴人的查閱要求「籠統」及「未能明確地指出索取資料或文件的具體詳情」。

- (2) 然而，上訴人只是多番重覆或重申該查閱要求（見上訴人日期為 2019 年 6 月 23 日、2019 年 7 月 1 日、2019 年 7 月 5 日、2019 年 8 月 26 日、2019 年 10 月 21 日及 2019 年 10 月 31 日予職訓局的電郵），而並未真正向職訓局澄清及提出進一步資訊以讓職訓局尋找出相關文件。
- (3) 上訴人直至 2019 年 7 月 15 日才告知職訓局要求資料的檔案名稱及文件檔號。職訓局因應上訴人所提供的欲查閱資料文件，在 2019 年 8 月 1 日向上訴人提供要求文件的清單。
- (4) 上訴人在 2019 年 8 月 26 日向職訓局表示不需要清單上的部份文件，職訓局隨後更新文件清單（見職訓局於日期為 2019 年 9 月 4 日的電郵）以供上訴人確認，惟她一直沒有作出確認。
- (5) 即使職訓局已在更新清單中，將上訴人要求查閱的文件按職位、紀律聆訊及針對紀律聆訊決定的上訴分類，上訴人卻於 2019 年 10 月 31 日予職訓局的電郵提出更嚴苛的要求，要求職訓局確認清單上的文件「是否有關於 [上訴人] 的調職決定及批核文件、紀律委員會裁決及行政委員會就紀律上訴所作決定之文件」，實質上是要求職訓局再次仔細翻閱清單中的每份文件內容，並決定哪些文件符合上訴人心目中的條件。

- (6) 職訓局在 2019 年 9 月 30 日至 12 月 9 日期間多次向上訴人發電郵，要求上訴人確認會否索取已更新清單的資料並通知上訴人繳付有關收費。上訴人依然沒有向職訓局明確確認。

24. 另一方面，上訴人並不同意其查閱資料要求「籠統」，並認為其要求的內容已清晰地列於申請函及查閱資料要求表格上。上訴人認為：

- (1) 當上訴人在 2019 年 6 月 12 日向職訓局提出查閱資料要求時，上訴人除填妥了公署制定的查閱表格外，並在致職訓局的個人資料（私隱）主任的申請函標題標明了「關於：檔號：L/M (83) to VTC-C250/1/2 及 VTC-A40/4/1」，因此該檔案編號並非在 2019 年 7 月 15 日才提供給職訓局。
- (2) 當職訓局呂女士於 2019 年 6 月 21 日致電郵稱「描述籠統」時，上訴人除了向呂女士的上司人力資源科廖主管求助外（因為其自上任後一直負責處理上訴人被解僱一事），上訴人實在不知道還有甚麼方法能令對方清楚知道如何找到文件。
- (3) 職訓局呂女士曾將列表文件分類為：調職、紀律聆訊及紀律上訴三大類，理應有調職決定及批核文件、紀律委員會就上訴人的紀律聆訊所作之判詞或決定、及行政委員會就上訴人之紀律上訴所作之決定文件。這些皆屬上

訴人查閱要求內的「管方決定」。由於職訓局提供的列表內沒有顯示相關文件已記錄上述決定，因此上訴人於日期為 2019 年 10 月 2 日、2019 年 10 月 15 日、2019 年 10 月 21 日及 2019 年 10 月 31 日予職訓局的電郵已多次說明並要求對方確認（其列表之文件是有關於上述的「管方決定」）才會作出提取決定，唯對方一直沒有確認。

- (4) 當中，職訓局在 2019 年 10 月 30 日予上訴人的電郵只稱「已列出與 [上訴人] 個人資料相關的文件」，而並非是上訴人查閱要求，即「管方決定」內之個人資料。職訓局在 2019 年 11 月 8 日才稱已根據上訴人的要求「找出所有相關文件」，但卻沒有表示會提供該批文件，只是催促上訴人提取之前列表清單內的文件，但並沒有確認該批文件內含「管方決定」。職訓局於 2019 年 12 月 9 日致電郵通知相關收費，但仍無確認。由於上訴人已向公署投訴，便沒有作出回覆。

25. 在考慮過以上的陳詞和有關書面往來後，本委員會認為上訴人向職訓局提交的查閱資料要求並非籠統或不清晰，理由如下：

- (1) 如本裁決的開端所述，根據職訓局給予上訴人的書信，於 2014 年 9 月，職訓局決定將上訴人調職。其後，職訓局在紀律調查及聆訊後決定終止與上訴人的合約。上訴人曾提出上訴，亦被職訓局的行政委員會駁回。基於上述職訓局均無爭議的事實背景，職訓局（作為作出該等

決定的當事方) 應很清楚知道上訴人的查閱資料要求下所指的「2014 年 9 月至今，職業訓練局管方對[她]本人曾作之決定及所根據之資料內容」，明顯是針對關於上訴人的調職、紀律聆訊及紀律上訴這三方面的決定。

(2) 再者，上訴人早於 2019 年 6 月 12 日提出查閱要求的申請函亦已標明了檔案編號，而並非在 2019 年 7 月 15 日才提供。就此方面，在職訓局的書面陳詞，呂女士指稱上訴人在 6 月 12 日的信函內容主要是表達對被解僱的不滿，並在信件最後一段表示附上表格索取個人資料，因此職訓局不能揣測信件標題就是上訴人要求索取的文件範圍。本委員會並不同意呂女士的陳詞：

(a) 上訴人的申請函是特別寄予職訓局的個人資料(私隱)主任而非處理解僱問題的人力資源科，該申請函的內容連同其附件表格一併閱讀應清楚顯示該函標題的檔號與上訴人要求索取的文件範圍相關。事實上，於上訴人 2019 年 6 月 23 日予職訓局的電郵，其亦再明確表示「在給主任的信及已填妥之表格中已清楚明確寫明所索取之資料的內容」。

(b) 即使職訓局在收到上訴人 2019 年 6 月 12 日的查閱要求後確實不肯定上訴人的申請函標題列明的檔號是否與上訴人要求索取的文件範圍相關，職訓局大可以就此直接詢問上訴人，而非只是僅向上訴人表示查閱

要求「籠統」及「未能明確地指出索取資料或文件的具體詳情」。

(c) 另外，除了上述 2019 年 6 月 12 日的申請函之外，上訴人於 2019 年 7 月 5 日予職訓局的電郵亦有明確標明檔號。

(3) 上訴人 2019 年 6 月 12 日的查閱要求所列明的檔號連同表格內所要求的資料描述應已提供充分資料以讓職訓局處理上訴人的查閱要求。事實上，職訓局其後亦是依賴這兩項資料整合了一份文件清單給上訴人（見職訓局 2019 年 8 月 1 日的電郵），因此本委員會認為職訓局沒有合理依據，聲稱上訴人的查閱資料要求籠統和不清晰。

(4) 雖然答辯人認為申請人的查閱要求並不清晰，但答辯人並未能明確向本委員會指出上訴人應提供甚麼額外資料去進一步縮窄查閱範圍。再者，即使假設上訴人所要求查閱的個人資料並不存在，或者職訓局並無持有上訴人所要求的個人資料，這並不代表上訴人本身的查閱要求籠統或不清晰，而只代表職訓局應按《私隱條例》書面告知上訴人，職訓局沒有持有該等資料。

(5) 本委員會亦不同意答辯人指上訴人於日期為 2019 年 10 月 31 日予職訓局的電郵要求其確認清單上的文件「是否有關於 [上訴人] 的調職決定及批核文件、紀律委員會裁

決及行政委員會就紀律上訴所作決定之文件」屬「嚴荷的要求」或「不合理而對資料使用者帶來的沉重負擔」。上訴人所要求的決定文件本質明確而且簡單，即使職訓局因此需要翻閱其清單中的文件，這亦僅屬資料使用者處理一般查閱資料要求時應有的責任，並非嚴苛。事實上，職訓局亦沒有表示上訴人的要求為其帶來任何「沉重負擔」。

(6) 本委員會亦不同意答辯人指上訴人的查閱要求有違 **F v Privacy Commissioner for Personal Data** (AAB 55/2014) 案的裁決：

(a) 在該案中，該上訴人曾向其資料使用者作出多個資料查閱要求，但其後再要求其資料使用者提供：“**Full set of medical record** with all pertinent information about [the Appellant’s] patient care (and termination of care) ...” (判決書第 14 段)。該上訴人之後再澄清：“... I wanted to clarify that [the DAR] is **requesting everything** pertinent to my patient care and termination of care, **which [the data user] had not given to me** ...” (判決書第 20 段)。

(b) 經過與資料使用者的律師的多番電郵往來後，上訴人修訂其查閱資料要求為：“**Full set of clinical records** with all pertinent information about [the Appellant’s] patient care and termination of care

(Dec. 2008 – Dec 2011). This includes (not limited to what are listed here), referrals, consent forms, hand-written notes or forms, scanned documents or forms, all electronic records (except the 45 consultation notes given to [the Appellant] in Dec. 2010, 21 consultation notes given to [the Appellant] in Dec. 2011, and 2 missing notes amended and given to [the Appellant] in Jan. 2012), physio reports, correspondences between health professionals, emails and faxes (except the ones given to [the Appellant])...” (判決書第 26 段)。

- (c) 該委員會在判決書第 46 段認為，該上訴人在修訂其查閱要求之前，為決定有甚麼文件資料使用者尚未給予該上訴人，而期望前者仔細搜尋其醫療紀錄，及過往因遵從後者在前幾年作出的不同資料查閱要求而提供過的紀錄，是不合理 (“*In the run-up to the [Amended DAR], it was unreasonable to expect [the data user] to comb through his medical records and previous records of compliance with the Appellant’s various data access requests made in the past few years to determine what documents [the data user] had not yet given to the Appellant thereunder*”)。然而，更重要（及與本案更相關）的是，該委員會在判決書第 46 段亦同時認為，在該上訴人修訂其查閱資料要求後，該要求屬於清晰完整，

需被遵守 (“*In our view, the [Amended DAR] was clear and complete to exact compliance*”)。

- (d) 本委員會認為，本案的上訴人的上述查閱資料要求比行政上訴第 55/2014 號個案中的上訴人的修訂後查閱資料要求顯然地更為簡單及易於遵守。上訴人並非要求職訓局提供其自 2000 年起入職的所有決定，並已縮窄了相關時間範圍、性質及事件，因此我們並不同意上訴人的要求本身屬「嚴荷及不合理」。再者，如上所述，上訴人的查閱要求根本並非籠統或不清晰，職訓局明顯可以充分理解及準確地執行該查閱要求。

(強調為後加)

26. 另一方面，本委員會亦認為，上訴人未有確認職訓局提供的文件清單一事，並不能說成不恰當或者不合理，原因如下：

- (1) 根據《私隱條例》第 18 及 19 條，資料當事人有權知悉某資料使用者是否持有他的個人資料，以及索取一份複本。該等條文的字眼本身並無明文禁止資料當事人要求提供「所有個人資料」，亦沒有規定其須提供一份文件列表以支持其查閱要求。
- (2) 職訓局依賴《私隱條例》第 20(3)條，要求上訴人對職訓局提供的清單上所列的文件作出確認，否則上訴人的查閱要求「將不能繼續跟進」（見職訓局於 2019 年 10 月 14 日、2019 年 10 月 18 日及 2019 年 10 月 30 日予上訴

人的電郵)。答辯人的書面陳詞第 65 及 66 段亦依賴上訴人一直沒有確認職訓局的文件清單一事，並續指如果上訴人未能提供該查閱資料所涉及的具體資訊，以致職訓局不能找出相關資料，該查閱要求可根據《條例》第 20(3)(b)條予以拒絕。然而，職訓局及答辯人均援引的第 20(3)(b)條僅訂明，如資料使用者不獲提供他「為找出該項要求所關乎的個人資料而合理地要求的資訊」，資料使用者可拒絕依從查閱資料要求。在本案，如上所述，上訴人的查閱要求並非籠統或不清晰，職訓局從上訴人的申請函及查閱要求表格，理應知道上訴人要求查閱的資料為何，根本毋須為找出上訴人所查閱的資料而再要求她作出確認的「資訊」。

- (3) 再者，職訓局在電郵中多次要求上訴人確認其文件清單的有關做法或機制，亦無實質意義。上訴人作為申請查閱文件的一方，根本無從確認職訓局的文件清單是否完整或有缺漏，基本上只能倚賴職訓局的判斷。本委員會認為，職訓局就上訴人的查閱要求依法準備了一份有關文件清單後，該清單即屬職訓局對該查閱要求的立場，實質上毋須要求上訴人再就其清單作出確認。
- (4) 當然，本委員會亦留意到，上訴人不願意向職訓局確認文件清單的原因，是她認為職訓局一直沒有先向她確認列表上的文件是否屬於她要求的「管方決定」，但這一點主要涉及本委員會將須考慮的另一個問題，即上訴人的查閱要求以及其向公署作出的投訴是否實質上與關乎

個人資料的個人私隱無關，本委員會就此將在下文再作討論。然而，就職訓局要求上訴人確認文件清單這一方面，本委員會認為由於本案根本沒有這個需要，因此上訴人未有作出確認一事並不能說成不恰當或者不合理。

27. 基於以上原因，本委員會認為答辯人不能依賴上訴人的查閱資料要求的清晰性，及／或上訴人未有確認職訓局提供的文件清單一事，藉以支持不對她的投訴作出調查的決定。

上訴人向公署作出的投訴是否與關乎個人資料的個人私隱無關

28. 答辯人援引 Wu Kit Ping v Administrative Appeals Board (HCAL 60/2007) 的判決，並指出《私隱條例》的原意是保障個人資料私隱，提供渠道以供資料當事人查閱資料使用者持有的資料，以及在發現不準確時要求資料使用者作出更正。《條例》賦予資料當事人查閱資料的權利不可濫用，亦不得用以替代或取代其他適當途徑以補充法律程序中的文件透露權，亦不是為找尋資料作訴訟用途：見判決書第 21、34 及 45 段。

29. 答辯人亦在陳詞中指出，若投訴人的行為令其有合理理由相信作出投訴的真正動機，並非是為了保障個人資料私隱，縱使投訴中涉及他的個人資料，答辯人仍有權根據《私隱條例》第 39(2)(ca) 條拒絕處理他的投訴。《條例》自新加入的第 39(2)(ca) 條生效後，答辯人隨後修訂了《處理投訴政策》加入(B)項第 8(d)段，答辯人亦曾在行政上訴案件 2016 年第 21 號一案，成功引用此理由不繼續處理有關投訴。

30. 就本案的事實情況，答辯人指其根據《私隱條例》第 39(2)(ca)條以及公署的《處理投訴政策》第 8(d)段作出該決定時，認為上訴人的投訴主要標的事宜，是關乎僱傭之間的糾紛，而與個人資料私隱無關。就此方面，答辯人在其答辯書第 46 段提及以下事項：

(1) 就處理上訴人的查閱要求時，職訓局與上訴人由 2019 年 6 月至 2019 年 12 月期間的半年內，有多次書面往來。在這些的往來書信中，上訴人不是針對查閱要求本身，而是就以往職訓局將她調職，進行紀律聆訊及解僱的決定，多番表達不忿及不同意。當中的例子包括：

(a) 在 2019 年 7 月 5 日的電郵中，上訴人表示「... 確認個案為不公平解僱，連高院上訴庭審理本人個案後都已作出判決，再次肯定本人沒有違規行為！沒有犯錯誤！五年來，受個案困擾，本人不但失去工作，還無法找到新工作而沒有收入，本人該怎麼辦？請賜教！」；

(b) 在 2019 年 7 月 15 日的電郵中，上訴人表示「在 2014 年 9 月 1 日起，本人原本應是如常工作，是剛來部門上任的 XX 趁當時學生人數不足之亂象蓄意製造一個的虛假『調職』，以欺下瞞上手法達到攞本人出 VTC 之個人目的，對於當時急於解決人力過剩問題 HR XX 無疑是一拍即合，因而無論本人如何解說

甚至投訴都是徒勞，導致本人被迫失去工作至今。... 從表面上看，她們不是禍[首]，也無需清理她們弄出來的爛攤子，還可以平步青雲！... 本人再次重申：在個案中，本人沒有申請過調職，沒有因調職而遞交過個人履歷表；管方也沒有向本人提出調職相關要求... 事實是：根本就沒有調職決定 -- 根本沒有調職！」；

(c) 在 2019 年 8 月 6 日的電郵中，上訴人表示「本人個案中的事實是：根本就沒有調職決定 -- 根本沒有調職！... 2019 年 8 月 1 日發來的電郵... 所提供的文件列表中，也再次證明上述事實。Posting Memo 發出日期為 11.09.2014，所有列出的相關文件均在此日期後發出，也就是說當時有關本人 posting 的改變根本事前沒有相關決定甚至沒有核准文件作為根據！這違反常理、相關規定及正常程序的所謂『指示』，本人沒有依從，反而被誣違反指示，其後管方有人蓄意進行一連串的行動去作實『欲加之罪』，可見行事者居心歹毒。... 本人... 沒想到這一欺下瞞上事件竟導致本人失去工作至今及高等教育界選民登記資格，以及一直困擾本人及家人，後果實在無法承受。...」；

(d) 在 2019 年 9 月 6 日的電郵中，上訴人表示「在本人個案中，本人確實無過，卻被嚴懲 -- 被即時解僱！回顧過去五年，本人不斷申訴，連 XX、教育局，甚

至法院都無法指出本人到底犯下何『罪』需以紀律即時解僱嚴懲！？ ... 當年別人弄出來的亂，不應由本人代罪！經過多年的跟進，在局內您最瞭解本人個案情況；本人確實受到冤屈，還一直被黑手折騰了五年，以致五年都找不到工作，難道要本人賠上一輩子痛苦？自 2000 年開始在 VTC 工作至今，本人從無做有損局方之事，一直恪守本分，循規蹈矩，連警告信都沒有收過，難道您就忍心看[著]守法被冤，枉法者逍遙？！ ...」；

(2) 上訴人亦似乎嘗試說服負責處理查閱要求的職訓局人力資源科職員，希望藉此推翻職訓局於 2015 年解僱她的決定。當中的例子包括：

(a) 在 2019 年 8 月 6 日的電郵中，上訴人表示「 ... 本人 ... 沒想到這一欺下瞞上事件竟導致本人失去工作至今及高等教育界選民登記資格，以及一直困擾本人及家人，後果實在無法承受。在上次的見面中，您肯定了 XX 所言均為事實，可見您也是一位正直公正之人 ... 本人希望您能給本人會面機會，讓本人可以反映真實情況。」；

(b) 在 2019 年 9 月 6 日的電郵中，上訴人表示「 ... 當年別人弄出來的亂，不應由本人代罪！經過多年的跟進，在局內您最瞭解本人個案情況；本人確實受到冤屈，還一直被黑手折騰了五年，以致五年都找不到工

作，難道要本人賠上一輩子痛苦？自 2000 年開始在 VTC 工作至今，本人從無做有損局方之事，一直恪守本分，循規蹈矩，連警告信都沒有收過，難道您就忍心看[著]守法被冤，枉法者逍遙？... 真誠希望與您會面對話，尋求解決辦法，共同結束事件對大家的困擾。請安排會面。盼速覆。謝謝！」。

31. 答辯人認為，從本個案的背景，可見上訴人的不滿源自職訓局於 2014 年至 2015 年對她作出的工作安排及決定（包括調職、進行紀律聆訊及解僱）。一般的查閱資料要求，通常是透過描述要求資料的性質和收集日期，令資料使用者辨識有關資料。然而，有別於一般的查閱資料要求，上訴人在發予職訓局的電郵書信中，詳細敘述她與職訓局之間她被解僱一事的爭議及經過。答辯人認為，上訴人是為了收集證據佐證當日發生的情況，其投訴的主要標的並不是為了保障其個人資料私隱，故答辯人有權引用《私隱條例》第 39(2)(ca)條及《處理投訴政策》第 8(d)段作出不繼續調查上訴人投訴的決定。

32. 答辯人亦強調，投訴是否涉及個人資料私隱，和其主要標的是否與個人私隱有關屬不同的考慮。答辯人指，根據其多年來處理投訴的經驗，投訴個案往往在某個程度上涉及投訴人的個人資料，例如姓名及／或其他可協助辨識投訴人身分的資料（如電話號碼或地址），但若綜合個案的整體情況來看，投訴人與被投訴者早有夙怨，源於雙方早前有關的消費、僱傭或合約糾紛，投訴人的出發點並非着眼保障其個人資料的私隱，而是試圖使用《條例》下提供的

投訴機制，去解決雙方的糾紛或發洩對另一方的不滿，這並非《條例》當初立法的原意。

33. 然而，上訴人在其上訴理由指稱，其投訴的主要事項為舉報職訓局沒有在法定限期內依從其查閱要求的行為，因這令她至今都仍未取得其查閱要求下的個人資料；答辯人對其查閱要求的目的進行揣測對她不公平。

34. 上訴人於 2020 年 8 月 17 日的書面陳述中指出，她被解僱一事及索取個人資料是兩個獨立事件，不應被混淆；她被解僱一事是自廖女士上任人力資源科主管一直由她負責處理，查閱資料要求是由同科呂女士負責，答辯人於答辯書第 46 段所引述的例子是上訴人與廖主管的電郵內容節錄。另外，上訴人又認為，在向公署作出投訴的過程，她沒有向公署隱瞞她與職訓局之糾紛。公署在收到其投訴後近三個月，並認為上訴人的個案符合《私隱條例》第 37 條之準則，於 2020 年 2 月 7 日正式接納其投訴，但公署以《私隱條例》第 39(2)條為由作出不調查決定，屬於前後矛盾。

35. 在聆訊時，上訴人重申答辯人只是揣測其提出查閱資料要求的理由，並指其當時沒有想過以此方式索取文件或資料用作指控證據以便控告職訓局。上訴人指，當她於 2019 年向職訓局提出查閱要求時，只有參閱公署的查閱資料表格，該表格沒有一個地方令其覺得可以用以控告他人。

36. 上訴人在回答本委員會的提問時確認，她提出查閱資料要求是希望進一步瞭解職訓局對她的紀律處分及解僱她的決定是如何產

生，以及有關原因和其合理性。上訴人補充指，她被解僱一事至今已有 5 至 6 年時間，其提出查閱要求只是希望取回其個人資料，令其知道發生了甚麼事，心安理得，對自己和家人都有個交代，其取得資料亦未必一定會控告職訓局。

37. 在考慮過雙方的陳詞和整個案情後，本委員會明白上訴人希望藉着查閱文件進一步瞭解她和職訓局之間的事宜，然而本委員會認為上訴人向答辯人作出的投訴的主要標的事宜與其查閱資料的個人私隱無關，答辯人有權根據《私隱條例》第 39(2)(ca)條及《處理投訴政策》第 8(d)段，決定不對相關投訴作出調查，理由如下：

(1) 首先，不論上訴人作出查閱資料要求時是否有意圖收集證據以控告職訓局（本委員會就此不作裁定），上訴人沒有爭議其向職訓局作出查閱資料要求的目的是為了「還原事實真相」，可見這與她被解僱一事並非「兩個獨立事件」而是有緊密關聯：

(a) 在 2020 年 2 月 7 日的電郵中，公署的個人資料主任簡女士嘗試向上訴人了解：「據你提供的資料及與你會面得知，案中你的查閱資料要求的目的是為了解職業訓練局 2014 年起處理你的調職、申請上訴 ...，以及上訴被駁回至解僱你的一切僱傭事宜上的考慮及工作出決定的內容，因此你要求職業訓練局向你提供『2014 年 9 月至今，職業訓練局管方對本人曾作出

之決定及所根據之資料內容』。如有差異，請你明確提出。」；

(b) 在同日電郵回覆，上訴人向公署簡女士指：「2014年9月起，本人在職業訓練局所經歷之遭遇實在令人匪夷所思。事實是本人沒有違規過失，卻被紀律嚴懲（即時解僱）。從『調職』、人力資源科提出的上訴（本人不知道，也沒參與）、紀律委員會對本人之紀律聆訊、行政委員會審理本人之紀律上訴的整個過程，在各個階段中都會有管方對本人所作之決定。唯局方人力資源科卻多年來始終不提供相關決定之文件給本人，包括：調職決定及批准文件，紀律委員會對本人的紀律聆訊所作之『判詞』文件及行政委員會對本人紀律聆訊所作之決定文件。人力資源科所述之決定只是一面之詞，並未提供真憑實據相關決定文件作為支持。查閱資料的目的便是要還原事實真相。」；

(c) 於上訴人日期為2020年8月17日向本委員會呈交的書面陳述，上訴人亦再表示：「本人在職業訓練局（職訓局）工作十五年，2015年卻因『調職』而被紀律嚴懲（即時解僱），但審理紀律上訴之行政委員會在審理本人個案後沒有認為本人違反紀律及沒有作出解僱本人之決定，該會主席並以書函...通知本人。按局方相關規定此乃個案之最終決定，而人力資源科來函...稱行政委員會決定解僱本人，卻從無提供依據證明，並遭行政委員會主席否認曾作出解僱

本人決定，官塘警署 2015 年 4 月 28 日函為證 ... 。
整個過程疑點重重，經多個部門／法庭跟進／審理都沒有真憑實據證明本人曾有違反紀律之行為／過錯而須被紀律嚴懲，以及懲處相關之依據。事件至今困擾本人多年及無法擺脫紀律污名致失業多年。本人曾多次親往職訓局索取紀律委員會『判詞』／決定文件及行政委員會就紀律上訴所作之決定文件，都未獲提供；對方還多次報警，警官曾建議本人通過查閱方式取得所需資料。查閱之資料的目的是想還原事實真相 ... ！對自己及家人有個交代。」；

- (d) 在聆訊時，如上所述，上訴人亦再次向本委員會確認，當她在 2019 年向職訓局提出查閱資料要求時，當時的想法是希望瞭解當時職訓局對她的紀律處分及解僱她的決定是如何產生，以及有關原因和合理性。上訴人亦確認，由 2015 年被解僱至 2019 年向職訓局提出查閱文件要求期間，她一直跟進其被解僱一事，包括向行政長官辦公室及教育局申訴。這亦從上訴人一開始於 2019 年 6 月 12 日向職訓局提出查閱資料要求的申請函可見：「本人自 2000 年在職業訓練局工作，表現一直達標，從無違規行為；2015 年人力資源科以行政委員會決定解僱本人，事後本人多次向行政委員會求證，其主席辦公室否認曾作該決定，並指該決定是局方管理層所作。四年來處理本人個案部門沒有一個認為本人曾違規，前任行政委員會主席四年前至今都是認為個案只是勞資糾紛，不涉紀

律；前行政長官確認個案為不公平解僱，高院上訴庭審理本人因解僱而被剝奪選民登記資格個案兩年前都已作出判決，再次肯定本人沒有違規行為！四年來，職業訓練局管方一意孤行以紀律理由解僱本人，請提供真憑實據作為支持。現在本人依法索取本人在個案中的個人資料，已填妥之表格附上，請從速辦理，多謝合作！」

（強調為後加）

- (2) 然而，上訴人指職訓局未有依從其資料查閱要求，於是向公署作出投訴，並於 2019 年 11 月 15 日向公署呈交的投訴表格表示「希望公署協助[她]本人取回所需資料文件」。縱使該投訴可能涉及上訴人的個人資料，但該投訴的真正主要標的事宜，即職訓局未有依從上訴人的要求提供資料以便她「還原事實真相」，與關乎個人資料的個人私隱無關。
- (3) 就上訴人的查閱要求，職訓局曾向上訴人提供兩份文件清單。如上所述，職訓局要求上訴人確認清單確實無甚實質意義，但上訴人就該爭議的關注及聚焦點一直只是職訓局沒有向她確認清單的文件是否包含她多年來渴望得到的「管方決定」。因此，上訴人一直拒絕向職訓局確認清單亦非建基於任何對私隱的關注，而是由於她對文件清單是否屬她所要求的「管方決定」所提出之爭議。

(4) 正如答辯人援引 Wu Kit Ping v Administrative Appeals Board (HCAL 60/2007) 的判決書所指，《私隱條例》的原意是保障個人資料私隱。《2012 年個人資料（私隱）（修訂）條例》新增的第 39(2)(ca)條更進一步明文訂明，若投訴人向公署作出的投訴的主要標的事宜「與關乎個人資料的個人私隱無關」，答辯人有權拒絕進行或決定終止調查。在本案中，上訴人未能指出以及證明其查閱要求及其之後向答辯人作出的投訴是為了保障個人資料私隱，或真正與私隱有關。相反，上訴人是在他人建議下，引用《私隱條例》賦予資料當事人查閱資料的權利，以便其了解調職及解僱等決定如何產生及其原因，「還原事實真相」，但上訴人進而再引用《條例》的投訴途徑所提出的爭議，與私隱問題無關。

(5) 最後，本委員會並不認為公署接納上訴人的投訴為《私隱條例》第 37 條所定義的「投訴」，與答辯人其後根據《條例》的法定機制決定拒絕調查有前後矛盾。《條例》第 39 條明確賦予專員權力可以在考慮個案的所有情況後，拒絕進行或決定終止調查，但其須在收到投訴後 45 日內以書面通知投訴人拒絕調查及其理由。在計算 45 日的期限方面，以公署從投訴人收到符合根據第 37 條作出「投訴」的準則的日期為開始：見《處理投訴政策》第 9 段，《條例》第 2 及 39(3)條。事實上，在公署於 2020 年 2 月 7 日予上訴人的電郵，簡女士亦表明若答辯人決定不就上訴人的投訴進行調查，他將會於自 2020 年 2 月 7 日的 45 天起計以書面告知她。再者，在接納上訴

人的投訴為第 37 條所定義的「投訴」之後，公署事實上進一步從職訓局取得更多資料及更多上訴人與職訓局的電郵往來複本。答辯人有權在考慮上訴人的個案的所有情況後，行使酌情權拒絕進行調查。

38. 基於以上理由，本委員會認同答辯人根據《私隱條例》及《處理投訴政策》不對該投訴作出調查的決定。該決定也沒有違背公署的《處理投訴政策》所訂下的原則。

六. 結論

39. 基於上述裁定，本委員會現命令駁回本行政上訴，並根據《行政上訴委員會條例》第 21(1)(j)條確認答辯人於 2020 年 3 月 20 日有關對上訴人的投訴不作出調查之決定。

40. 由於雙方在陳詞中均沒有提及本上訴的訟費問題，本委員會現下令，雙方須在本裁決理由書頒布日期起計 28 天內向本委員會提交有關訟費建議的書面陳詞。本委員會將隨後以書面形式作出正式訟費命令。

(簽署)

行政上訴委員會副主席

許偉強資深大律師