

公署上載裁決理由書於網頁的目的，主要是為了促進各界認識、理解和遵守個人資料(私隱)條例的規定。公署的一貫做法是將裁決理由書以原文刊載。使用裁決理由書內的任何個人資料於其他目的可能干犯個人資料(私隱)條例的規定。

(本文的「足本版本」載於公署網頁上委員會頒佈裁決理由書的部份)

行政上訴委員會

行政上訴案件 2004 年第 6 號

有關

馬光宙先生

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

聆訊日期：2004 年 7 月 27 日

裁決日期：2004 年 7 月 27 日

裁決理由頒布日期：2004 年 8 月 3 日

裁 決

恒生銀行有限公司（“行方”）前僱員馬光宙（上訴人）在任職期間，因工作表現不佳，遭行方警告。行方指責他在辦公時處理過多私人

事務及電話。要他改善。2003年1月2日，行方向上訴人提出多項改善工作方案，當中包括上訴人必須減少私人事務及電話。其後，行方為要找出上訴人是否接受建議，向其他工作員工查詢，上訴人在辦公時的私人電話次數及內容。經過兩星期的調查，行方根據所得結果，編寫報告。報告指上訴人在2003年2月4日至17日期間在辦公時的私人電話仍然頻密，電話內容是私人傾談，家庭瑣事，股票買賣，及投訴行方不公平對待他。上訴人的私人電話佔用了兩整天及兩個半天的辦公時間。行方根據該報告評估上訴人的工作表現。

2003年12月4日，上訴人向個人資料私隱專員公署投訴，投訴詳情如下：

“[行方]在沒有充分理由及明確通知本人後，容許僱員搜集及編寫本人於辦公室內電話之對話，頻率及內容”

上訴人並附上該報告，供私隱專員（“專員”）參考。上訴人指行方編寫該報告有違個人資料（私隱）條例的規定。

專員就上訴人的投訴，向行方查詢，行方回應稱並無指示員工偷聽上訴人電話內容。行方只向在上訴人附近工作的員工查問，是否聽到上訴人電話內容。行方又稱，收集上訴人電話談話內容，目的是要評估上訴人的工作表現及他是否有意改善工作態度。行方認為，為妥善管理僱傭事宜

及人力資源，行方有權收集該資料。

2004年1月21日，專員去信上訴人，通知他專員公署不擬對他的投訴作進一步調查。專員稱行方收集該資料的目的，是評估上訴人是否有依照行方建議，改善他的工作表現，這是為了僱傭和人力資源的管理，此舉並無不妥。而且，行方已通知上訴人，在他任職期間，行方可以收集他的個人資料，並用諸於監控及有關的用途。專員認為行方沒有違反有關條例的規定及私隱保障原則的要求。

2004年2月13日，上訴人針對專員的決定向本委員會提出上訴。

上訴理由是：

- 1。專員並無詳細瞭解收集有關資料的目的是否“超乎適度”及收集方法是否“屬公平”，就決定不進行調查
- 2。專員應詳細檢討及分析有關報告的編寫方法和步驟，才決定不進行調查。

上訴人稱，行方依賴有關報告內多項數字作出評估，而見證人數目超乎需要，與實際情況不符合，他認為行方收集的資料，有超乎適度及不公平的情況。

專員在答辯書稱，他在作出決定前，已詳細研究所有有關文件。專

員更指出上訴人從未向他投訴，行方收集超乎適度的個人資料，因此，他作出的決定不涉及此點。就收集資料的目的而言，報告所述的個人資料，並不超乎適度。而行方向上訴人同事查詢，以獲取有關資料，不是不公平的收集資料方法。

本委員會已詳細研究上訴人的投訴和上訴理據，專員作出決定的理由，以及一切有關文件。據本委員會的瞭解，上訴人主要投訴行方收集他的個人資料的手法，不符合保障資料第 1 原則的要求。該原則有關部分如下：

(1) 除非-

(a) 個人資料是爲了直接與將會使用該等資料的資料使用者的職能或活動有關的合法目的而收集;

(b) 在符合 (c) 段的規定下，資料的收集對該目的是必需的或直接與該目的有關的；及

(c) 就該目的而言，資料屬足夠但不超乎適度，否則不得收集資料。

(2) 個人資料須以-

(a) 合法；及

(b) 在有關個案的所有情況下屬公平，

的方法收集。

(3) 凡從或將會從某人收集個人資料，而該人是資料當事人，

須採取所有切實可行的步驟，以確保-

(a) 他在收集該等資料之時或之前，已明確或暗喻方式而獲

告知-

(i) 他有責任提供該等資料抑或是可自願提供該

等資料；及

(ii) (如他有責任提供該等資料)他若不提供該等資料便

會承受的後果；及

(b) 他-

(i) 在該等資料收集之時或之前，獲明確告知-

(A) 該等資料將會用於什麼目的（須一般地或具體

地說明該等目的）； 及

(B) ...

本委員會要指出，上訴人的上訴核心是行方收集他的個人資料不符合第 1 保障資料原則，因此，本委員會在討論行方是否有違該原則前，要先考慮行方收集的資料是否屬個人資料。似乎涉案各方都忽略了這問題，根據個人資料（私隱）條例第 2（1）條，“個人資料”的釋義如下：

“個人資料” (personal data) 指符合以下說明的任何資料-

- (a) 直接或間接與一名在世的個人有關的；
- (b) 從該等資料直接或間接地確定有關的個人的身份是切實可行的；及
- (c) 該等資料的存在形式令予以查閱及處理均是切實可行的。

行方稱並無指示或指使其他員工偷聽或暗中留意上訴人的電話談話，行方只查問他們聽到的上訴人私人電話次數和內容。專員接納這說法，而本委員會亦找不到與這說法不相符的證據。因此行方所收集到的都是其他員工在該兩星期的日常工作中，聽到的上訴人電話談話。至於這些資料是口頭還是書面的，本委員會沒有資料。不過，如果是口頭資料，就不符合以上“個人資料”釋義第(c)款的規定，因為查閱及處理口頭資料，並不是切實可行的。另一方面，如何可切實地從收集到的上訴人電話次數，內容及通話時間確定上訴人的身份，亦是個疑問。這樣，也不符合以上的第(b)款的規定。看來行方收集的資料不屬法例規定的個人資料，以致保障私隱原則不適用，專員無需進行調查。

無論如何，行方作為上訴人的僱主，關注上訴人的工作表現是有需要的，因為上訴人的工作表現與行方業務有直接關係。行方收集有關資料的最終目的，是希望改善上訴人的工作表現，這目的必然是合法。行方在

向上訴人提出改善工作方案後，要觀察他一段時間，然後按觀察所得，評估他是否有接納建議，改善他的工作表現，也是無可厚非。由於行方的指責是上訴人在辦公時頻密使用電話處理私人事務，要評估上訴人的私人電話有沒有減少，不能以他在某一天使用電話的次數及時間來定奪。行方用兩星期的時間去查詢及收集資料，不是過度和不合理。如果時間過短，反而會對上訴人不公平。因此，收集的資料不能說是超乎適度。正如上面所說，行方不是以偷聽或暗中記錄的方法獲得有關資料，行方只是從員工方面獲悉有關情況，因此，收集的方法不屬不公平。不過，如果行方只憑員工提供的資料進行評估，而不給與上訴人機會評論或反駁資料的真實性或準確性，這樣的評估，對上訴人並不公平。行方在這方面可考慮作出改善。不過，這不是專員需要解決的問題。

1998年6月1日，行方根據法例要求，就個人資料（私隱）條例關於收集和使用個人資料的規定，發出例行通知給全體員工，（這當然包括上訴人在內）。該通知有關部分如下：

“3。...，銀行也可在員工受僱於銀行期間向員工收集有關

其個人的資料

4。關於僱員...的資料或會用於下列用途：

(iii) 晉升、培訓、暫調或調職的考慮

...

(vi) 對本行內部條例執行進行監控；及

...

行方訂定而員工須遵守的“服務規則”對員工有以下的工作要求：

“第六條（三） 努力工作- 職員辦公時應全神貫注，悉力以赴，盡忠職守。”

從以上看來，上訴人在行方收集有關資料前，已獲得明確通知行方收集該資料的用途，會用於監控他是否有按照以上第六條第（三）款的要求做工作。因此，行方沒有違反保障資料原則。不過本委員會建議行方可考慮在上述通知第3項清楚寫出行方在員工受僱於銀行期間除可向該員工收集其個人資料外，亦可向其他員工收集該資料。

基於以上理由，本委員會認為專員可行使酌情權，不進行調查上訴人的投訴。本委員會裁定專員的決定是合法合理的決定，駁回上訴。



行政上訴委員會主席梁紹中