

社會關愛企業約章簽署典禮暨 「良心企業與殘疾人士」就業論壇

私隱保障共融

黃繼兒 大律師
香港個人資料私隱專員

2015年11月24日



《個人資料(私隱)條例》 香港法例第486章

立法背景

於1996年12月20日生效，是根據國際認可的保障資料原則制訂

條例修訂

《2012年個人資料(私隱)(修訂)條例》
於2012年7月6日刊登憲報
所有修訂條文已正式實施



條例的宗旨

- 條例旨在保障「資料當事人」在「個人資料」方面的私隱權利，但並不保障一般私隱事宜
- 「資料當事人」是指在世人士的「個人資料」



條例內的詞彙定義

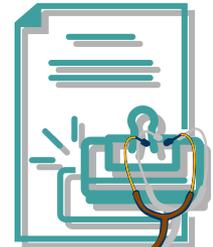
「個人資料」須符合以下三項條件：

- (1) 直接或間接與一名在世人士有關
- (2) 從該等資料直接或間接地確定有關的個人的身分是切實可行的；而
- (3) 該等資料的存在形式令予以「查閱」及「處理」均是切實可行的



個人資料的例子

- 日常生活中的例子包括個人姓名、電話號碼、地址、性別、年齡、宗教信仰、國籍、相片、身分證號碼、病歷和受僱紀錄、信貸紀錄等



條例設定的保障資料原則

條例載列六項保障資料原則，是條例的基本精神

資料使用者在收集、持有、準確性、保留期間、使用、保安、私隱政策、查閱及更改個人資料各方面，必須遵從該六項原則的規定



六項保障資料原則 (均適用於聘請殘疾人士)

6 保障資料原則 Data Protection Principles

PCPD.org.hk

1

收集目的及方式 Collection Purpose & Means



資料使用者須以合法和公平的方式，收集他人的個人資料，其目的應直接與其職能或活動有關。

須以切實可行的方法告知資料當事人收集其個人資料的目的，以及資料可能會被轉移給哪類人士。

收集的資料是有實際需要的，而不超乎適度。

Personal data must be collected in a lawful and fair way, for a purpose directly related to a function/activity of the data user.

All practicable steps shall be taken to notify the data subjects of the purpose of data collection, and the classes of persons to whom the data may be transferred.

Data collected should be necessary but not excessive.

2

準確性儲存及保留 Accuracy & Retention



資料使用者須確保持有的個人資料準確無誤，資料的保留時間不應超過達致原來目的的實際所需。

Personal data is accurate and is not kept for a period longer than is necessary to fulfill the purpose for which it is used.

3

使用 Use



個人資料只限用於收集時達明的目的或直接相關的目的，除非得到資料當事人自願和明確的同意。

Personal data is used for the purpose for which the data is collected or for a directly related purpose, unless voluntary and explicit consent is obtained from the data subject.

4

保安措施 Security



資料使用者須採取切實可行的步驟，保障個人資料不會未經授權或意外地被查閱、處理、刪除、喪失或使用。

A data user needs to take practical steps to safeguard personal data from unauthorised or accidental access, processing, erasure, loss or use.

5

透明度 Openness



資料使用者須公開其處理個人資料的政策和行事方式，交代其持有的個人資料類別和用途。

A data user must make known to the public its personal data policies and practices, types of personal data it holds and how the data is used.

6

查閱及更正 Data Access & Correction



資料當事人有權要求查閱其個人資料；若發現有關個人資料不準確，有權要求更正。

A data subject must be given access to his personal data and to make corrections where the data is inaccurate.



香港個人資料私隱專員公署
Office of the Privacy Commissioner
for Personal Data, Hong Kong

香港個人資料私隱專員公署
Office of the Privacy Commissioner
for Personal Data, Hong Kong

人力資源管理 —

原則 1 — 收集資料的目的及方式

- 只可與收集資料的使用目的所需的個人資料
- 收集的方式必須合法及公平
- 收集的資料屬足夠但不超乎適度



原則 1 – 收集資料的目的及方式 (續)

- 在人力資源管理的目的方面，並沒有硬性規定甚麼資料是所需的資料，這主要視乎個別情況而定。
- 在決定是否需要收集某項資料之前，資料使用者應考慮若不收集該項資料，是否亦能合理地履行收集資料的目的。



原則 1 – 收集資料的目的及方式 (續)

Q: 僱主要求準僱員提供職前健康審查報告的做法，是否侵犯了其個人資料私隱？

A: 僱主要求準僱員進行職前健康審查的做法十分普遍。只要有關個人同意進行健康審查及將審查結果送交僱主，此舉不涉及違反條例的規定。不過，僱主應注意避免從有關的健康審查中過度收集準僱員的身體狀況資料。舉例來說，要求有關個人進行基因測試便可能引起異議。僱主只需要獲提供有關準僱員最低限度的健康狀況資料，這些資料令醫療人員認為準僱員可勝任有關職位。在此方面，僱主亦可參考平等機會委員會根據各反歧視條例而發出的僱傭實務守則。



原則 1 – 收集資料的目的及方式 (續)

Q: 僱主可以在招聘過程中收集求職者的身分證副本嗎?

A: 不應。除非及直至有關個人已接受聘任。

(《身分證號碼及其他身分代號實務守則》禁止資料使用者只為了與有關個人建立未來關係而收集該人的身分證副本)



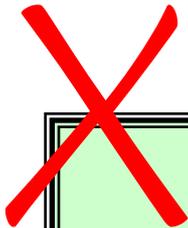
原則 1 – 收集資料的目的及方式 (續)

Q: 如僱主聘用第三者作為代理人履行若干招聘職能，該第三者有何責任？

A: 僱主也應採取所有切實可行的步驟，確保第三者不會違反條例的任何規定。



不公平收集個人資料例子 – 匿名廣告



公司助理

- 中五或以上程度
- 熟悉公司秘書職務

請將履歷寄往郵政信箱第100號

要求求職者提供個人資料
卻沒有提供僱主身分



公司助理

- 中五或以上程度
- 熟悉公司秘書職務

有興趣人士可致電 2808-xxxx 與
陳小姐聯絡

沒有要求求職者提供個人資料
但提供了聯絡人姓名，以便求
職者: - 詢問僱主身分
- 詢問目的聲明方面的資料



收集個人資料聲明範例

第一公司 招聘方面的收集個人資料聲明

第一公司會將本申請表所收集的個人資料，使用於**評估你是否適合擔任所申請的職位**，以及在你獲挑選出任該職位時，**用作與你商討初步的薪酬、花紅及福利**。

申請表中有(*)號的項目是挑選合適入選者所必須考慮的資料。求職者如不提供此等資料，**會對申請的處理及結果有所影響**。

本公司的政策是為日後的招聘活動保留落選者的個人資料兩年。**如本公司的附屬或聯營機構在此期間出現職位空缺，本公司或會將你的申請轉交有關機構考慮**。

根據《個人資料(私隱)條例》，**你有權要求查閱及改正申請表上所填報的個人資料**。如你欲行使這項權利，請填妥本公司的《查閱資料要求表格》，交回人力資源部的資料保障主任辦理。

收集個人資料的目的

不提供個人資料的後果

個人資料轉移給甚麼類別的人

告知當事人可行使的權利

14



原則 2 – 個人資料的準確性及保留期間

Q: 僱主可保存前僱員的個人資料多久？

A:

- 資料使用者須採取所有切實可行的步驟，確保在完成資料的使用目的後，刪除資料
- 一般而言，僱主不應保留前僱員的個人資料多於七年。但在某些例外情況，如要為前僱員履行在長俸、退休金或強積金計劃方面的剩餘責任，或在與《僱員補償條例》有關的訴訟中作為辯護。



原則 3 – 個人資料的使用

- 如無當事人的訂明同意，個人資料不得用於新目的。

「新目的」：在收集資料時擬使用的目的或直接有關的目的以外的目的



原則 3 — 個人資料的使用

- 容許「有關人士」於特定情況下，代資料當事人給予訂明同意，讓資料使用者使用當事人的個人資料於新用途上的。

「有關人士」 --

- a) 如該名個人無能力處理其本身事務，指由法庭委任以處理該等事務的人；
 - b) 如該名個人屬《精神健康條例》第2條所指的精神上無行為能力 —
 - (i) 根據該條例第44A、59O或59Q條獲委任擔任該名個人的監護人的人；
- 或



原則 3 – 個人資料的使用

(ii) (如根據該條例第44B(2A)或(2B)或59T(1)或(2)條，
該名個人的監護轉歸社會福利署署長或任何其他人，或該監護人的職能由社
會福利署署長或任何其他人執行) 社會福利署署長或該其他人



原則 3 – 個人資料的使用

Q: 僱主向另一名僱主提供現職或前僱員的評介資料前，是否須先取得他們的同意？

A: 是。由於向他人披露現職或前僱員的僱傭紀錄（包括工作表現評估）構成改變個人資料的使用目的（即使用於並非與當初僱傭目的直接有關的目的），故在提供評介資料之前，僱主應先取得現職或前僱員的訂明同意（即自願給予的明示同意），有關同意以書面作出為佳。



原則 4 — 個人資料的保安

- 僱主（資料使用者）須採取切實可行的步驟確保個人資料的保安，免受未獲授權或意外的查閱、處理、刪除、喪失或其他使用
- 資料在儲存、處理及轉移方面均得到妥善保障
- 如聘用資料處理者處理個人資料，須透過合約規範或其他方法，防止轉移予資料處理者處理的個人資料未獲准許或意外地被查閱、處理、刪除、喪失或使用



原則 4 – 個人資料的保安

Q. 我們向其他公司提供前僱員的個人評介時，是否必須在信封上註明「機密」？

A: 個人評介中敏感度愈高的資料，所採取的保安措施應愈高。一般的守則是，信封面上應有適當註明，以便有關信件只會由收信機構內負責處理個人評介的人員拆閱。在信封面上註明「機密」是適當及良好的行事方式。



原則 5 — 資訊須在一般情況下可提供

僱主（資料使用者）須提供：-

- (a) 個人資料的政策及實務
- (b) 持有的個人資料的種類
- (c) 會為何種主要目的而使用



22



原則 6 — 查閱個人資料

僱員（資料當事人）有權：-

- (a) 要求查閱自己的個人資料；資料使用者可收取不超乎適度的費用
- (b) 要求改正自己的個人資料



罪行

- 違反保障資料原則不構成罪行，惟個人資料私隱專員可發執行通知要求資料使用者採取步驟糾正違規行為
- 不遵守專員發出的執行通知，可被判處罰款50,000元及入獄兩年
- 遵從執行通知後，故意作出違反條例的作為或不作為，屬犯罪：最高罰款\$50,000，監禁2年，持續罪行，每日罰款\$1,000
- 重複違反執行通知：最高罰款\$100,000，監禁2年，持續罪行，每日罰款\$2,000

24



罪行

根據條例第64條，任何人披露未經資料使用者同意而取得的個人資料，

- (i) 意圖獲取金錢或財產得益或導致有關資料當事人蒙受金錢或財產損失；或
- (ii) 該項披露導致該當事人蒙受心理傷害，

即屬犯罪。一經定罪：最高罰款\$1,000,000及監禁5年



與招聘有關的實務守則

- 《人力資源管理實務守則》
- 《身份證號碼及其他身分代號實務守則》



香港個人資料私隱專員公署



- ❑ 查詢熱線 - 2827 2827
- ❑ 傳真 - 2877 7026
- ❑ 網址 - www.pcpd.org.hk
- ❑ 電郵 - enquiry@pcpd.org.hk

❑ 地址 - 香港灣仔皇后大道東248號陽光中心12樓

© 香港個人資料私隱專員公署，2015



香港個人資料私隱專員公署
Office of the Privacy Commissioner
for Personal Data, Hong Kong

PCPD.org.hk
保障、尊重個人資料
Protect, Respect Personal Data



PCPD.org.hk

保障、尊重個人資料

Protect, Respect Personal Data

pcpd.org.hk pcpd.org.hk pcpd.org.hk pcpd.org
g.hk pcpd.org.hk pcpd.org.hk pcpd.org.hk p
cpd.org.hk pcpd.org.hk pcpd.org.hk pcpd.org

