

根據《個人資料（私隱）條例》（第 486 章）第 48（2）條
發表

調查報告：
利用匿名招聘廣告不公平收集個人資料

（中文譯本）

（本報告以英文編寫，如此中文譯本與英文報告有歧異或矛盾，
概以英文為準）

報告編號：R15 - 8107

發表日期：2015 年 7 月 21 日



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

調查報告：利用匿名招聘廣告
不公平收集個人資料

個人資料私隱專員（「專員」）根據《個人資料（私隱）條例》（第 486 章）（「條例」）第 38(b)條進行調查，並根據條例第 VII 部行使賦權發表本報告。條例第 48(2)條列明，「專員在完成一項調查後，如認為如此行事是符合公眾利益的，可—

(a) 發表列明以下事項的報告—

(i) 該項調查的結果；

(ii) 由該項調查引致的、專員認為是適合作出的關乎促進有關資料使用者所屬的某類別的資料使用者遵守本條例條文（尤其是各保障資料原則）的任何建議；及

(iii) 由該項調查引致的、專員認為適合作出的任何其他評論；及

(b) 以他認為合適的方式發表該報告。」

蔣任宏

個人資料私隱專員

調查報告：利用匿名招聘廣告 不公平收集個人資料

繼專員於 2014 年對在七個主要招聘媒體（即 Career Times、JobsDB、青雲路、Recruit、Classified Post、招職及求職廣場）上刊登的匿名招聘廣告進行調查，並向刊登有關廣告的 69 名僱主發出了執行通知書後，專員在本年五月再次進行類似調查以確定有關情況是否得以改善。

在上述招聘媒體中，在 Career Times 並無找到匿名招聘廣告。專員對在其餘六個招聘媒體中找到的 59 則匿名招聘廣告進行調查，至今已向刊登有關廣告的 42 名僱主發出了執行通知書，糾正違反《個人資料（私隱）條例》（下稱「條例」）事宜。

匿名招聘廣告違反了收集個人資料的公平原則，即條例附表 1 的保障資料第 1(2)原則。

何謂匿名招聘廣告，以及匿名招聘廣告為何不利於保障個人資料私隱？

匿名招聘廣告（下稱「匿名廣告」）是指無法從中得知僱主的身份或代表僱主的招聘代理的名稱的廣告。刊登匿名招聘廣告直接要求求職者提供個人資料，會構成不公平收集個人資料，是條例所不容許的做法。

2. 此外，求職者本應可以查閱及改正其向僱主提供的個人資料。然而，倘求職者向身份不明的招聘廣告刊登者提供個人資料，便將不能有效地行使其查閱及更正資料的權利。

3. 匿名廣告可以被用作為不良手法以收集個人資料作直接促銷，更甚的是用作詐騙活動，令有關人士蒙受滋擾或財務上的損失。近年來，每年均有報章報導¹身份盜竊案，騙徒透過招聘廣告收集求職者的個人資料，然後根據所得資料偽造文件，內容包括地址、僱傭及薪金證明等資料，從而向財務機構申請個人貸款。

¹ 以下是有關報章報導的一些例子：

http://www.singpao.com/XW/gat/201311/t20131121_473392.html (2013)

http://www.singpao.com/XW/gat/201406/t20140609_512368.html (2014)

http://orientaldaily.on.cc/cnt/news/20150304/00176_070.html (2015)

條例的相關規定

4. 與目前調查有關的是條例附表 1 的保障資料第 1(2)原則及《人力資源管理實務守則》(下稱「守則」)第 2.3.3 段。

保障資料第 1(2)原則訂明：

「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。」

守則第 2.3.3 段訂明：

「如僱主直接刊登或透過代理人刊登職位空缺廣告，而從中要求求職者遞交個人資料，則必須提供求職者可識辨僱主或代理人的身分的途徑。」

5. 該守則是根據條例第 12 條而發出的，目的旨在就如何合乎條例有關條文的要求提供與人力資源管理相關的實務性指引。在專員審議的任何個案中，不遵守守則的強制性條文會對資料使用者不利。如資料使用者沒有遵守守則的任何強制性條文，法庭或行政上訴委員會在考慮有否違反條例的規定時，有權對上述事實加以考慮。

6. 專員憑藉條例第 38(b)條可對涉嫌違反條例的情況進行調查。在完成調查後，專員可以為公眾利益而根據條例第 48(2)條發表調查報告，列明調查結果及由調查引致的建議及評論。

2014 年循規調查的結果

7. 本署在 2014 年 3 月 15 至 22 日期間，對刊登於七個主要招聘媒體(即 Career Times、JobsDB、青雲路、Recruit、Classified Post、招職及求職廣場)的招聘廣告進行循規調查。

8. 本署在循規調查中合共審視了 9,016 則招聘廣告，當中被發現屬匿名廣告的有 311 則(即佔已審視廣告的 3.45%)。專員隨機

揀選了當中 71 則廣告並根據條例第 38(b)條展開調查。專員在行動中向其認為違反了保障資料第 1(2)原則的規定的 69 名僱主發出了執行通知，他們均已依從當中的指令，糾正有關違反事宜。

9. 此外，有六個招聘媒體向專員承諾日後會做好把關工作，以打擊有人透過匿名廣告不公平地收集個人資料²。下表列舉六個招聘媒體分別向專員承諾的事項：—

	Career Times	JobsDB	Recruit	Classified Post	招職	求職廣場
加大力度以找出刊登匿名廣告者的身份			✓	✓	✓	✓
篩查廣告	✓	✓	✓	✓	✓	✓
要求刊登廣告者修改違例廣告	✓	✓	✓	✓	✓	✓
拒絕刊登匿名廣告	✓	✓				

2015 年的後續循規調查

10. 為確認去年的調查有否令匿名招聘廣告的情況得以改善，本署在本年度再次進行了類似的循規調查。

11. 在 2015 年 5 月 3 至 9 日期間，本署審閱了上述媒體刊登的 12,849 則招聘廣告，從中只找到 59 則須根據條例第 38(b) 條進行調查的匿名招聘廣告（即佔已審視廣告的 0.46%）。

12. 下表詳列兩個年度的調查結果及比較：—

² 七個招聘媒體中，青雲路並無就專員的要求作出回應。

		2014				2015			
		招聘廣告總數 (a)	匿名廣告總數 (b)	百分比 (b)/(a)	承諾把關	刊登日期	招聘廣告總數 (a)	匿名廣告總數 (b)	百分比 (b)/(a)
網上 媒體	Career Times	2,814	25	0.89%	是	15年5月8日	3,659	0	0.00%
	JobsDB	4,497	89	1.98%	是	15年5月8日	7,663	14	0.18%
印刷 媒體	青雲路	360	3	0.83%	沒有回應	15年5月6日	265	1	0.38%
	Recruit	511	66	12.92%	是	15年5月8日	497	4	0.80%
	Classified Pos	177	11	6.21%	是	15年5月9日	135	3	2.22%
	招職	252	31	12.30%	是	15年5月8日	240	9	3.75%
	求職廣場	405	86	21.23%	是	15年5月8日	390	28	7.18%
	總數	9,016	311	3.45%		總數	12,849	59	0.46%

13. 上述數據清楚顯示本年度發現的匿名廣告佔整體廣告數量的比例與 2014 年相比從 3.45% 大幅回落至 0.46%，從每個傳播媒體找到的匿名廣告的數量均見減少，尤其在 Career Times 及 JobsDB(兩者均已承諾拒登匿名廣告) 中的有關比例是最低，分別是 0% 及 0.18%。

調查結果及結論

14. 專員決定根據條例第 38(b) 條向刊登上述 59 則廣告的 55 名僱主³展開調查，有關僱主的類型包括貿易公司、零售業、製造商、律師行、註冊會計師，以及其他行業。

15. 截至 2015 年 7 月 6 日，46 宗調查已告完成。本報告附件載列刊登／指示他人刊登匿名廣告的僱主名稱、匿名廣告的複本及其對在廣告內省略公司名稱的解釋分類如下：

類別	說明	個案數量
A	承認責任 — 僱主確認刊登匿名廣告作招聘用途，但沒有進一步解釋。	27 (當中 3 宗個案亦有就未能得到招聘媒體的提醒表示不滿)
B	對法規無知 — 僱主承認刊登匿名廣告作招聘用途，並將違規歸因於無知／疏忽／誤解法律規定。	9
C	歸咎招聘媒體 — 僱主除了承認刊登匿名廣告作招聘用途，亦認為招聘媒體應告知／提醒他們其廣	5

³ 有 4 名涉案的資料使用者各自刊登了 2 則匿名招聘廣告，故此 59 則匿名招聘廣告涉及 55 名資料使用者。

	告內容不當。	
D	辯解－僱主承認刊登匿名廣告，但並不同意其招聘廣告違反法律規定。	5 (當中2宗個案亦有就未能得到招聘媒體的提醒表示不滿)

16. 保障資料第 1(2)原則訂明個人資料須以在有關個案的所有情況下屬公平的方式收集。在招聘情況下，正如守則第 2.3.3 段規定，僱主刊登職位空缺廣告而從中要求求職者遞交個人資料時必須提供求職者可識辨僱主或代理人的身份的途徑。

17. 調查中涉及的所有匿名廣告均在沒有透露僱主或代理人的身份的情況下從回覆途徑中（例如電郵地址、傳真號碼、「立即申請」按鍵或實體地址）收集求職者的個人資料。因此，這些刊登廣告者沒有依從守則，在缺乏理據的辯解下，此舉無疑是不公平收集個人資料，因此屬於違反保障資料第 1(2)原則。

18. 類別 B 的刊登廣告者所提出的原因（無知／疏忽／誤解法律規定）均不是合理的辯解。類別 C 的刊登廣告者歸咎於招聘媒體亦不能令他們從條例的法律責任上置身事外。

19. 至於類別 D 的刊登廣告者大致提出兩種辯解。第一種辯解是他們在廣告中所提供的電郵地址已包含足以辨識其身份的網際網路域名。就此，專員的意見是無論是否使用專用域名，電郵地址獨立而言是不足以直接辨識公司的身份的。

20. 類別 D 中另有一些僱主辯稱自己沒有收集個人資料的意圖，雖然廣告上印有其電郵地址，但廣告中並無要求任何人提供個人資料或履歷，因此求職者可要求面試而不提供其個人資料。專員認為雖然廣告表面上沒有明確要求求職者提供個人資料，但其表達方式很容易會令一般求職心切的人士為了尋求工作而提供其詳細履歷。

21. 總而言之，專員認為 46 宗個案全部違反保障資料第 1(2)原則。

22. 最後，在這 46 宗已完成調查的個案中，沒有表面證據顯示個人資料有被不當地使用。

針對僱主的執法行動

23. 專員總結認為全部 46 宗調查所涉的 42 名僱主⁴全都因不公平收集求職者的個人資料而違反了條例保障資料第 1(2)原則的規定。專員根據條例第 47 及 50 條向這些僱主分別送達正式調查結果及執行通知，指令他們：

- (a) 刪除已收集的個人資料，除非它必須被保留以滿足其他法律要求，或如招聘過程正進行，便須告知求職者他們有權要求刪除其個人資料；及
- (b) 制定刊登招聘廣告的政策，包括禁止使用匿名廣告收集求職者的個人資料。

24. 這些僱主在收到執行通知的兩個月內，須分階段完成上述指令。根據條例第 50A 條，違反執行通知即屬犯罪，一經定罪，可處罰款 \$50,000 及監禁 2 年，如罪行在定罪後持續，可被處每日罰款 \$1,000。違法者若故意重複違反保障資料原則即屬犯罪，在不需要再次發出執行通知的情況下，可處相同刑罰。

專員的意見

招聘媒體所作出的措施

25. 專員就招聘媒體作出的努力致令匿名廣告數字下降表示讚許，並特別讚揚 Career Times 零個案的無瑕紀錄。

26. 六個媒體告知專員他們自本署去年的調查後，為遏止匿名廣告而採取了以下措施：

Career Times	已訂立公司政策不接收匿名廣告，並向職員提供如何處理匿名廣告的指引。
JobsDB	<ul style="list-style-type: none">• 已執行新的措施以辨出不符規的廣告及建議客戶作出修改；• 已向職員發出如何處理匿名廣告的指引；• 已教育廣告客戶列出公司名稱的價值及如何避免在匿名廣告中收集求職者的個人資料

⁴ 有些僱主刊登了多於一個匿名廣告，請參閱註腳 3。附件載有進一步詳情。

	<p>料的正確方法；</p> <ul style="list-style-type: none"> • 已向廣告客戶發出電子通訊作溫馨提示； • 已向廣告客戶發出電子通訊促請他們遵從公署就廣告內容的要求； • 已向求職者發出訊息，請他們避免就匿名廣告提供個人資料。
Recruit	已培訓其市務職員需提點廣告客戶條例的相關規定，及確認廣告客戶已閱覽有關提示。此外，更在廣告客戶的登入頁面加置超連結至公署網頁介紹條例的相關規定。
Classified Post 及招職(兩者皆由南華早報集團有限公司管理)	兩個媒體均向職員提供有關係例的培訓及將條例要求加於與廣告客戶溝通文件的註腳上，他們會篩選廣告內容。如發現匿名廣告，會退還廣告客戶將之糾正。
求職廣場	求職廣場會篩選有問題的匿名廣告，並退還廣告客戶以將之糾正。亦已在印刷及網上版本刊登有關匿名廣告的告示，促請廣告客戶遵從條例的有關要求。

給招聘媒體的建議

27. 招聘媒體並非資料使用者，專員因而沒法定權力規定他們如何處理匿名廣告的私隱問題。不過他們在防止以匿名廣告作不公平收集個人資料方面，卻處於把關者的最佳位置。事實上，如上文第 15 段所述，眾多僱主(42 名中佔 10 名)期望招聘媒體能發揮把關角色。招聘媒體擁有對條例的經驗及認識，故應可審視僱主的招聘廣告，以及在發現涉及不公平收集個人資料的情況下提出修正建議。

28. 在肯定招聘媒體在遏止匿名廣告付出努力(即上文第 26 段所述的措施)的同時，專員注意到媒體的「提醒」及「審視」機制仍有進步空間。他呼籲媒體繼續與刊登廣告的僱主共同努力以令匿名廣告在市場上銷聲匿跡。

給僱主的意見

29. 機構刊登招聘廣告可以吸引合適的求職者填補空缺，亦可以展現企業形象。但匿名廣告卻適得其反，會顯示公司對法律的無知及不重視保障私隱及個人資料。因此僱主應避免刊登匿名廣

告。

30. 專員就招聘廣告發出了一份資料單張⁵，就僱主在刊登招聘廣告上如何遵守條例的規定提供了實質指引。根據指引，如僱主確實有需要隱藏身份（例如有關招聘的目的是為取代現有僱員），可向他們提供註明僱主身份的求職表格。另一方法是經公開名稱的人事顧問公司收集職位申請者的個人資料。

給求職者的建議

31. 求職者應提防匿名的招聘廣告，向不明身份的僱主提供個人資料方面，必須保持謹慎。求職者可考慮透過廣告內的聯絡途徑先行確認僱主的身份，然後才決定是否向有關僱主提供他的個人資料。否則，可能會使求職者墮入不法之徒利用匿名廣告收集個人資料作非僱備用途的陷阱，並招致滋擾及其他傷害。

其他備註

32. 專員展開正式調查的匿名廣告總數是 59 則。本報告涵蓋 46 宗已經完成調查的個案，涉事的 42 名僱主均因涉及不公平收集個人資料及違反條例保障資料第 1(2)原則而被專員向其發出執行通知。

33. 在本報告發佈時，餘下的 13 宗個案仍然在調查當中。當調查完成後，專員可能會就這些個案發表進一步的報告。

⁵ 「《人力資源管理實務守則》的應用 - 招聘廣告方面的常問問題」，可經由以下連結下載：
https://www.pcpd.org.hk/tc_chi/resources_centre/publications/files/faq_recruitment_cn.pdf