

行政上訴委員會

上訴案件 2000 年第 22 號

上訴人

張健華

與

答辯人

個人資料私隱專員

行政上訴委員會

聆訊日期：2000 年 12 月 22 日

宣判日期：2001 年 1 月 30 日

判決書

案情

張健華先生（“張先生”）是基督教香港信義會社會服務部（“信義會”）的前僱員。在 1998 年 6 月 1 日，張先生接獲信義會發出的解僱通知書（“通知書”），其內容如下：

「根據閣下於一九九八年五月十二日（星期一）簽署督導之記錄，及本人其後之調查，閣下承認：

1. 與其他人開設位於葵興禾塘咀路萬成大廈之康橋之家（弱智及弱能人士之宿舍），由九七年十一月投入服務，並先後擔任股東和受託人之職務，亦是受薪職員陳先生之直屬督導，閣下對外亦宣稱是該院之負責人。
2. 由於經營上述宿舍，閣下肩負相當職責，因此在本會工作時，私人業務之電話明顯增加。

本人現根據香港勞工法例，本會職員手冊及行政指引，通知閣下，在缺乏信任基礎下，人事委員會議決，以一個月通知金，即日終止與閣下之僱傭關係，原因：

1. 有證據顯示，閣下經營或管理之私人業務，與作為宿舍社工之角色出現嚴重衝突。同時，有濫用機構工作時間之嫌。
2. 閣下未按職員手冊及行政指引申報工作以外其他有薪酬之職務。
3. 閣下之工作表現及行徑，令機構缺乏信心，亦破壞了雙方信任基礎。」

在接獲該通知書後，張先生要求信義會更改該文件之內容。信義會在 1999年 3月 22日另發一份修改了的通知書給張先生，這份更改了的通知書和上一份的通知書的分別是在於文件下部份之第一段，更改了的通知書刪除了以下一段：

「同時，有濫用機構工作時間之嫌。」

張先生在 1999年 5月 5日向信義會索閱該兩份通知書的副本。信義會根據要求，發給張先生該兩份通知書之副本。張先生在 1999年 7月 3日致函信義會，指他發現信內之指控，仍有大部份內容與事實不符合。張先生要求根據《個人資料（私隱）條例》（“條例”）再次更正修訂該信件內容，並刪除與事實不符之字句，並加入合符事實之字句。張先生要求更改的內容和原因如下：

1. 請把與其他人開設位於葵興禾塘咀路萬成大廈之康橋之家（弱智及弱能人士之宿舍），由一九九七年十一月投入服務，並先後（更正為*曾*）擔任股東，另加（請加入該事實*並沒有違反僱傭合約*）和受託人之職務（並有擔當過該職務請刪除），亦是受薪職員陳先生之直屬督導（修正為*僱主之一*），閣下對外（請更正為*內*）亦宣稱是該院之負責人（修正為*負責人之一*）。
2. 由於經營上述宿舍，閣下肩負相當職責（請刪除基於*本人沒有擔任過受託人或是任何受薪職務，而康橋之家所有膳務由受聘社工陳先生或其他員工處理，故此本人只是投資者身份），因此在本會工作時，私人業務之電話明顯增加（請刪除基於*本人翻閱所有個人督導文件均未見有該行為出現影響工作，亦未有任何督導對該行為要求本人作出任何形式之改善，而且在重新發給本人之終止合約信（九九年三月二十二日）已刪除了濫用機構工作時間之嫌的指控，所以須刪除不合符事實之句字*）。
3. 有證據顯示，閣下經營或管理之私人業務，作為宿舍社工之角色出現嚴重衝突（請刪除基於*本人只是投資者，並沒有擔當過受託人或其他職務，亦沒有肩負任何職務，而對工作又未構成任何實質影響，明顯表明角色衝突是捏造誣害本人*）。
4. 閣下未按職員手冊及行政指引申報工作以外其他有薪酬之職務（請刪除基於*根本本人未有收過或合約計劃中之任何薪酬，原因見附件一*）。
5. 閣下之工作表現及行徑（請刪除基於*翻閱所有督導文件均沒有指出本人有任何有關工作不理想之口頭或書面警告紀錄，在此是第一次收到該指控，加上上述四點之指控均與事實不符，第五點亦是沒有足夠理據支持的判詞*），令機構缺乏信心，亦破壞了雙方信任基礎。」

信義會拒絕了張先生的要求。

張先生在 1999年 8月 22日向個人資料私隱專員（“專員”）投訴，要求專員協助更正 1999年 3月 22日信內的個人資料。專員在接獲投訴後展開調查。專員在 2000年 8月 7日通知張先生，認為信義會並沒有違反條例第 23條之規定，鑑於信義會並無違反條例的規定，專員不會根據條例第 50條，向信義會送達執行通知。張先生對專員的決定不服，現提出上訴。

條例

條例第 22條准許當事人對資料使用者提供的個人資料提出要求更改。條例第 23條指如果資料使用者接納所要求更改的個人資料是不準確的，他便需對該等資料作出所需的更改。條例第 24(3)(b)條指出，如果資料使用者不接納該項個人資料是不準確的，他可以拒絕改正資料的要求。

信義會的立場

信義會在 1999年 11月 15日發給專員的信件中指出，該會不同意更改 1999年 3月 22日所發信件的主要原因，是該會有充分理據反映為事實。信內將有關的理據列舉如下：

「1. 張先生在『康橋之家』的角色及身份

- 1.1 本會在 1998 年 6 月 1 日即時終止與張健華先生之僱傭關係的其中一個原因是張健華先生違反了本會的行政指引：沒有申報利益。因為截至本會在 1998 年 6 月 1 日解僱張先生時，從商業登記署獲得的資料顯示，在此期間他仍是『康橋之家』的股東（詳見附件 A）。基於這個是當時本會發出解僱信的客觀事實，故即使張先生在日後退股，也無損發信時內容的真確性。
- 1.2 根據本人 1999 年 5 月 29 日接見張健華先生的記錄（附件 B1），他親口承認是受妻子所託管理業務，即『受託人』。事實上『受託人』三字是本會引述張先生所用的解釋字眼（附件 B2 及 B3），因為在張先生的理解中，股東需要承擔法律責任。
- 1.3 按上述之會議（附件 B1），張先生當時也承認是該院之對外負責人，此是其一；其二根據本會資料顯示（附件 C1 及 C2），張先生任職本會天恩宿舍期間，曾游說天恩同事到『康橋之家』工作，若張先生不是『康橋之家』對外的負責人，則他用甚麼身份名義進行此項活動？其三在 1999 年 2 月 1 日東方日報刊登了一段張先生的訪問稿（附件 D），當時他仍是以『康橋之家』對外負責人的身份，接受訪問解釋『康橋之家』因疏忽照顧而造成一名女子受傷的事宜，故本人不明白為何張先生一方面用對外負責人的身份進行工作，另一方面則來函申請更改資料。
- 1.4 按上述之會議（附件 B1），也是張先生親口承認是陳先生之督導，否則我們從何得知他們有一位職員姓陳呢？

2. 由於經營上述宿舍，閣下有負擔相當職責，因此在本會工作時，私人業務之電話明顯增加

- 2.1 張先生堅稱『並沒有擔當過受託人或其他職務，亦沒有肩負任何職務』，然而按（附件 B1, B2 及 B3）張先生確是承認是股東，也承認是受太太所託管理業務。故可以肯定張先生是肩負了具體工作，這些工作據我們的資料顯示包括了：
 - (a) 是陳先生（已離職）之督導；

(b) 是『康橋之家』的負責人；

(c) 游說天恩同事到『康橋之家』協助事工（附件 C1 及 C2）。

2.2 至於張先生否認私人業務之電話明顯增加一項，則可參閱督導會議撮要（附件 E），在這份文件記錄了天恩宿舍主任侯炳卓先生即張先生之直屬督導，在 1998 年 5 月 11 日會議中向張先生提出其私人電話比例增加，並得到張先生簽署認同，因此絕不是『捏造事實』。

3. 有證據顯示，閣下經營或管理之私人業務，與作為宿舍社工之角色出現嚴重衝突

3.1 張先生認為『對工作又未構成任何實質影響，明顯表明角色衝突是捏造誣害本人』然而在基於下列原因下，本會拒絕此項更改要求。

第一，張健華先生知悉其下屬黎桂沐先生有可能濫用機構（天恩宿舍）的病假（在病假期間做私人工作）；甚至明知『遲早出事』也不執行紀律行動，亦沒有報知機構，是因為『他自己亦是股東，黎桂沐也是，大家股東身份，我卻無何辦法，我都知道遲早出事』（詳見附件 E，第三段及第四段）這已是有力的證據，顯示張先生經營或管理之私人業務與作為宿舍社工之角色出現嚴重衝突。

第二，張先生在任職天恩宿舍期間，向天恩宿舍職工劉麗容女士提出到『康橋之家』幫手的要求（附件 C1 及 C2），此乃出現嚴重角色衝突的證據之二。

第三，張先生在其（附件一）中，建議把上述句子由出現嚴重衝突改為『曾潛在衝突』也足以說明張先生本人也意識到確是有衝突的，不過屬於『曾潛在』性質。

4. 閣下未按職員手冊及行政指引申報工作以外其他有薪酬之職務

4.1 根據本會在 1998 年 4 月 24 日發出有關股東身份申報（通告）列明只要與下列任何一個情況有關

者，均須申報（詳見附件 F）而及後一再向張先生表明應申報，可惜張先生自始至終均不理會本會之解釋及不作申報。

5. 閣下之工作表現及行徑令機構缺乏信心，亦破壞了雙方信任基礎

5.1 雖然張健華先生認為我們上述第 5 點所述的是捏造事實，但根據張先生的督導記錄及事件調查報告，張先生工作表現及行徑確實出現問題，現簡述如下：

- (1) 在推行服務及督導工作表現不理想及他直認處理的舍友事項記錄工作並無真正執行（附件 G）
- (2) 張先生在其負責的個案工作表現上未達水平（附件 H）
- (3) 散播謠言，扭曲事實，令同事不安（附件 I 及 J）
- (4) 知悉下屬（黎桂沐）在病假期間於【康橋之家】工作而沒有向機構報告（附件 E）
- (5) 游說下屬（劉麗容等）到【康橋之家】幫手（附件 C1 及 C2）
- (6) 在擔任值日官時，因不按照工作規定，於交更後進行早餐安排（附件 K）
- (7) 沒有申報經營及管理【康橋之家】

5.2 基於上述張先生的未達專業的工作表現及欺瞞機構，如知情不報，沒有按機構指令執行工作記錄及安排交更，和散播謠言等不當及不忠實的行為，若按照僱傭條例，可以即時終止僱傭合約，現機構用一個月代通知金解僱張先生已是一種十分寬鬆的處理。」

信義會在信件中指出，在回應張先生的更正資料要求時，他們不會著眼爭辯於一些字眼，而是按著一些基本方向、理念與原則，

例如他們寫張先生是該院之「負責人」，而他要求改為「負責人之一」，他們看不到兩者之間有任何特別的分別。

條例不適用於這類案件

張先生要求更改的個人資料，並不是一般常見的個人資料，例如姓名、年齡、地址、學歷、經驗和身分證號碼等等，他現在要求更改的個人資料是一份解僱通知書的內容。通知書說明解僱張先生的理由，雖然在內容上，該份通知書是有涉及個人資料的，但就一份解僱通知書而要求修改其內容，本上訴委員會認為並不是條例第 22、23 及 24 條的立法原意，因為這類形的文件，肯定是涉及僱主對僱員在工作表現上的評估，雙方對這些評估的內容亦會各持己見，一般來說，僱主解僱僱員是因為對他的工作表現不滿，如果僱員要求僱主更改對他工作的評估，這是一項不切實際的要求。如果僱員認為通知書的內容不準確，他應該根據其他法律途徑，例如在勞資審裁處提出訴訟來解決雙方的爭執。上訴委員會認為基本來說條例第 22、23 及 24 條是不適用於這類的案件。

專員的決定是正確的

上訴委員會認為就算採用一種廣泛的詮釋方法，可以引用條例第 22、23 及 24 條在這類的案件，我們亦認為專員的決定是正確的。通知書可以分為兩部份：第一部份是信義會根據張先生在 1998 年 5 月 12 日簽署督導之紀錄及該會其後之調查而張先生承認的兩點。第二部份是解僱張先生的原因。

張先生不同意信義會回覆專員的事實根據。調查事實的責任在於專員，上訴委員會的功能是評核專員的調查是否符合條例的要求，在這類案件，上訴委員會不可能及不應該作為一個事實調查的機構。在某些案件中，如果事實明顯地證明個人資料是不準確，專員是應該就資料使用人拒絕更改資料內容而作出判決。一個明顯的例子是，投訴人的身分證上的資料和資料使用人的紀錄完全不符合，但資料使用人拒絕更正他們的紀錄。但如果在某些情況下是涉及事實的爭議，專員唯一可做的，就是要考慮資料使用人是否有合理的原因不接受該等要求更正的資料是不準確的。上訴委員會認為這並不是單靠資料使用人的主觀概念，而是需要有事實的根據來支持資料使用人的決定。信義會在專員的調查下，提供了他們認為資料是準確的原因，在

這之前，張先生亦提供了要求更改資料的原因，他們對張先生是否有承認的事實及解僱原因各執一詞，在這情形下，專員不可能擔當上例如一名勞資審裁處審裁官的角色來決定哪一方的理據是可以接受及是真實的。在本案中，專員肯定的是可以根據條例第 24(3)(b)條，接受信義會的解釋，認為它沒有違反條例第 23 條。

張先生現在的投訴是專員並沒有將信義會提供的資料交給他，令他可以提供進一步的資料給專員來反駁信義會的解釋。在上訴聆訊中，張先生的代表律師逐點反駁信義會所持的理據。上訴委員會不需要在這判決書內詳細列明律師所持的理由。我們認為就算專員在調查中給張先生一個答辯的機會，這亦不可能改變專員的決定。上訴委員會不同意專員是在沒有充分的理據下作出決定的，正如我們已經指出，在這類案件中，專員的調查範圍是有限的，就算張先生在調查期間有機會提供他所持的理據，專員所面對的是有爭議性的證供，基於他調查職能之範圍，專員亦不可能對這些爭議作出一個事實之判決。雖然專員並沒有再讓張先生作出回應，但信義會所提出資料準確性的客觀理據是確實存在的。

特別有一點我們要指出的是，專員在上訴聆訊時提出，他們不要求張先生提供進一步資料是經過考慮後才作出的，原因是這案件涉及勞資紛爭及解僱通知書內容的爭議，在這情形下，他們若再要求張先生提供進一步的資料，只會加深雙方的爭議，對解決整件案情沒有幫助。

當一個行政機構作出一個決定時，它需要兼顧程序和實質決定的妥當要求。程序上的失誤，是可能影響最終的決定。但正如 *Malloch v. Aberdeen Corporation* [1971] 1 WLR 1578 一案指出，除非程序上的失誤是實質地影響了某個決定，法庭是不會因為這些程序失誤而作出救濟的。在本案中，上訴委員會認為並沒有程序上的失誤，就算確有失誤，基於本案的案情，亦沒有對專員的決定產生了一個實質的影響而作出一個錯誤的決定。

總結

上訴委員會同意專員的決定，並將上訴駁回。

上訴委員會希望專員可以考慮以下的建議：在調查過程中，如果被投訴者同意將他向專員提供的資料交給投訴人的話，專員應該考慮將該等資料或資料的撮要提供給投訴人，並要求他作出回應。這做法會提升專員調查的透明度及讓投訴人在專員作出決定之前，有機會作出一個回應，讓專員有更多的資料作出決定。這樣可以避免如本案中，張先生認為專員只是偏倚一方的陳詞作出結論而感到深深不忿，認為專員沒有盡責地去調查他的投訴。

張澤祐

(張澤祐)
行政上訴委員會主席