

《保障個人資料私隱指引：僱主監察僱員工作活動須知》

家傭僱主應注意的事項

導言

個人資料私隱專員發出《保障個人資料私隱指引：僱主監察僱員工作活動須知》，就《個人資料(私隱)條例》(下稱「私隱條例」)的條文如何適用於僱員監察活動，為僱主提供指引。

此單張旨在說明加強保障在家居的工作過程中受到攝錄監察的家傭的個人資料私隱，道出並闡述僱主對家傭在家居中的活動進行攝錄監察時務須注意的一些重要事項。

是否真正需要進行監察

未有合理理據支持的僱員監察活動會引起大家對私隱的關注，如安排不妥善，可能會損害僱傭關係。

任意在家中使用攝錄機監察家傭的活動在本質上侵犯了家傭的私隱。在決定進行攝錄監察前，在顧及所須處理的風險及家傭的私隱後，僱主必須慎重考慮是否確有需要進行這類監察。僱主應問自己一些相關及實際的問題，以評估是否確有需要進行監察，以及除此之外是否尚有其他可行方法。

對於在考慮過所有因素後仍決定在家居進行攝錄監察的僱主，他們應考慮監察方式的「合理性」、告知僱員有關監察活動的「公開性」，以及妥善處理攝錄記錄的方法。

有關詳情，可參閱《保障個人資料私隱指引：僱主監察僱員工作活動須知》。

監察活動的合理性

合理性是評定在監察僱員的過程中收集個人資料的方法是否公平的一個準則。

如家居情況令致有需要透過攝錄監察記錄家傭在工作中的行為或活動，僱主應以公開的方式進行監察，除非有特殊情況支持隱蔽式監察活動(例如使用針孔攝影機)。隱蔽式監察嚴重侵犯僱員的私隱，因此只可在例外的情況下使用，而非視作一般或正常的。在此方面，保護小孩或老年人的人身安全及健康可以是特殊情況。如出現特殊情況，作為最後一著，僱主可考慮進行隱蔽式監察。舉例來說，在出現下述懷疑虐待個案的情況時，則可能有理由考慮進行隱蔽式監察：

- 有合理理由懷疑小孩或老年人受到或可能受到虐待或忽視，例如小孩或老年人身上出現無故的傷痕，或發現家

傭有異常的行為；

- 受懷疑的虐待行為很可能在家中發生；及
- 除隱蔽式監察外，便無其他實際可行的方法取得虐待行為的證據。

不過，攝錄機只應瞄準最可能發生虐待行為的地點，並且只在可能發生虐待行為的時間內開動，例如家中並無其他成年人的時候。原則上，僱主不得使用攝影機（不論是否隱藏的攝影機）拍攝在廁所/浴室或家傭工作後休息的私人空間內的活動。

當對家傭進行隱蔽式監察的理據不再存在時，例如證實受傷純屬意外或家傭並無可疑之處，則須馬上停止隱蔽式監察。

鑑於隱蔽式監察嚴重侵犯私隱，私隱專員極不鼓勵僱主進行此類監察。私隱專員收到投訴時會要求僱主解釋及證明他在有關個案的情況下，有理由基於當初的證據或懷疑進行隱蔽式監察。

監察活動的公開性

公開性是指工作間的監察活動的透明度原則，即僱主須公開及毫不含糊地述明所擬採取的僱員監察措施，並將此訊息通知僱員。此舉可促進僱主與家傭之間的互相信任和諒解，從而營造一個愜意的工作環境及促進僱傭關係，這點在家居環境中尤為重要。

當僱主決定進行攝錄監察時，他們須將屋內裝有監察系統一事通知僱員。此舉對取

得僱員的信任和諒解是必要的。故此，只在非常例外的情況下，例如是為了搜集關於有合理理由懷疑的虐待事件之證據，才可不通知僱員。通知可以是書面或口頭通知。不過，為免日後被質疑，公署建議僱主在採取監察措施前，應先向家傭發出書面通知。舉例來說，通知可包括以下聲明：「請注意，為了[述明理由，例如家居安全或保安]，屋內已裝置攝像機。錄像記錄通常會保留七天。」有關通知顯示僱主在僱員監察活動方面的公開及公平態度，不應有警惕或針對家傭的意思。

僱主應注意上述通知在法律上並不賦予他們監察僱員的權利，他們亦不會因此而可免履行在私隱條例下有關個人資料的收集、持有、處理或使用方面的責任。通知只是將僱主決定在家中進行攝錄監察的理由知會家傭。私隱專員認為根據私隱條例，僱主應在僱員受僱前或受僱期間，將任何監察活動通知僱員。

錄影記錄的使用及保留

僱主須確保透過攝錄監察收集的家傭個人資料，只會使用於通知家傭時所述明的目的或直接有關的目的，但法律另有准許除外。

公署建議在正常情況下，載有家傭個人資料的錄影記錄不應保留超過七天。不過，如須使用有關資料作舉證用途，例如協助警方調查不法活動，則可考慮保留有關資料一段較長時間。