

根據《個人資料（私隱）條例》（第 486 章）第 48（2）條
發表的報告

報告編號：R09-7884

發表日期：2009 年 7 月 13 日



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

僱主收集僱員指紋資料作考勤用途

本報告乃有關本人根據《個人資料（私隱）條例》（第 486 章）（下稱「條例」）第 38(a)條對某傢俬公司（下稱「該公司」）進行的調查，並根據條例第 VII 部行使本人獲賦予的權力而發表。條例第 48(2)條訂明「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。」

吳斌
個人資料私隱專員

投訴

投訴人獲該公司受聘為傢俬裝嵌員，當他到該公司的港島總店上班的首天，該公司收集及記錄了他的指紋資料。投訴人表示他在接受聘用時，未獲該公司告知須收集他的指紋資料。投訴人認為指紋資料為十分敏感的個人資料，他對該公司的有關做法感到十分詫異。投訴人因此向專員作出投訴。專員遂根據條例第38(a)條，對該公司進行調查。

條例的相關條文

2. 條例附表1的保障資料第1(1)及1(2)原則的條文與本投訴有關。

3. 保障資料第1原則規管個人資料的收集，該原則訂明：

- 「(1) 除非 —
- (a) 個人資料是為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。
- ...」

4. 另外，根據條例第2(1)條，「個人資料」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分是切實可行的；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。」

該公司收集僱員指紋資料的理由及採用的指紋識辨系統的運作情況

5. 該公司在調查過程中表示是爲了僱員考勤的目的，在 2005 年起採用指紋識辨系統 - Fingerprints Recognition System (下稱「該系統」)。該公司續解釋由於打咭系統並未能杜絕僱員代替他人打咭的情況，故在平衡各方因素後，他們決定採納該系統。

6. 該公司確認曾收集投訴人的指紋資料，不過在投訴人離職後，該公司已刪除其指紋資料，而他們約已收集了 400 名僱員的指紋資料。該公司表示從沒有僱員拒絕登記指紋資料，而除該系統外，他們沒有提供其他考勤方法予僱員選擇。該公司另確認並非爲了保安目的而使用該系統。

7. 該系統在收集指紋的部分特徵後，會轉化爲數據紀錄。由於該公司並沒備有設施可將數據轉化爲指紋，故他們無法將指紋資料還原。另外，該系統是由一部指紋機通過乙太網 (Ethernet) 連接到該公司的伺服器，當新僱員擺放其手指於指紋感應屏上，指紋機只將指紋的部分特徵轉化爲數據並加密後記錄，其後每當僱員擺放手指於指紋感應屏上，指紋機從紀錄找出最接近的數據，以辨認僱員的身分並儲存時間紀錄 (或開啓電動門鎖)。當系統接上伺服器後，亦只能下載所儲存的時間紀錄。此外，由於該系統並沒有設輸出埠 (Output Port)，故該公司不可以從該系統中直接讀取或轉移指紋紀錄。

8. 此外，本公署在參考過該系統的操作說明書後發現，該系統除了可使用指紋作識辨外，其實亦可選擇以密碼或密碼加指紋作身分識辨。該系統設置有「系統經理」(“System Manager”)的功能，如該公司不界定及設立「系統經理」的話，則任何人均可進入該系統。該系統亦設有取閱權限及密碼功能，以限制何等人士可取閱何等資料。另外，該公司亦可選擇將該系統與其他資料

庫連上。

9. 最後，該公司表示除該系統外，每一部指紋機旁另設有監控鏡頭，以監察僱員使用指紋機的情況，及作為覆檢僱員的出勤紀錄。

該公司就收集指紋資料向僱員提供的資訊

10. 該公司在回覆本公署時表示，他們的人力資源及行政部會在僱員上班的首天向僱員講解員工守則及進行登記指紋資料程序，並解釋登記指紋資料乃用作該僱員於受僱期間記錄每天的出勤時間以計算每月薪金。

11. 該公司設有「新入職門市員工」、「門市非營業員工/收銀/倉務」、「辦公室員工」及「門市員工」四份員工守則。此四份守則均列明以下條文：

- (i) 「員工上班第一天需進行指模登記，有關記錄只用作登記上、下班、用膳及外勤時間和保安系統，如有意外發生時，公司可確認員工之位置。所有指模記錄均以私隱條例處理，不會外洩。員工離職後將被立即永久刪除有關指模記錄」；
- (ii) 「外出午膳或工作，出和入必須打指模/咭，漏打指模/咭者每次扣3小時工資...」；及
- (iii) 「凡蓄意多次違反上述守則者，將被即時解僱而不作任何補償及事前毋須作任何警告。」

調查結果

收集指紋部分特徵屬「個人資料」

12. 在此個案中，雖然該公司採用的該系統只收集指紋的部分特徵，而不是整個指紋影像，但是透過該系統卻可以確定僱員的身分。因此，收集的資料符合條例內的「個人資料」的定義。

13. 指紋資料基於其獨特不變的性質，屬於敏感的個人資料，處理時應格外小心。

為考勤目的收集僱員指紋資料屬超乎適度，違反保障資料第 1(1) 原則的規定

14. 在考慮收集指紋資料是否超乎適度時，資料使用者須衡量如此收集所帶來的益處，及對個人資料私隱的不利影響。如有其他私隱侵犯程度較低的方案，資料使用者應該考慮使用，以杜絕或減少對個人資料私隱的不利影響。

15. 該系統具有侵犯私隱的性質，在本案中對個人資料私隱造成不利的影響，有關考慮因素包括：

- (a) 安裝該系統的唯一目的是用作僱員的考勤記錄。安裝該系統的地方，是該公司的辦公室入口處/店舖正門。該公司的辦公室/店舖並不是一些高度設防或敏感的地方，因而需要使用指紋識辨等系統來識辨訪客的身分。該公司亦明確地指出該系統並不用作保安用途；
- (b) 本個案涉及的個人資料當事人數目不少。受影響的僱員約有 400 人，他們的個人資料經常定期被該系統審查，可被日漸囤積，所形成的龐大資料庫無可避免會帶來更高的私隱風險；
- (c) 本公署曾向該公司查詢他們採取了何等措施以保障僱員資料不被意外或未獲准許的查閱，該公司只表示已向供應商確認該系統不可下載指紋。至於有否在系統中設立取閱權限及密碼的程序，以及確保該系統只連接到伺服器中與考勤目的有關而必須的資料庫，該公司並無提供有關資料。在未獲該公司證實已採取合適的保安措施，本人認為僱員的資料被意外查閱、濫用或處理的風險亦相對提高；

- (d) 此外，該公司並未告知僱員該系統收集整個指紋影像或是部份的指紋資料，以及有關資料會轉移至什麼類別人士。有關管理私隱風險的措施或步驟方面，該公司只在員工守則中表示「*所有指模記錄均以私隱條例處理，不會外洩*」，此顯然並不足夠。為使僱員作出知情的決定，除上述資料外，該公司亦須告知僱員他們採取了何等措施以保障指紋資料不被濫用或不當處理；他們有否設立任何機制讓僱員可質疑有關資料的準確性；該些資料的保存日期、何等人士可查閱、該系統如何運作等。

16. 雖然本人同意有效率及準確地收集僱員考勤資料是商業機構的共同目標，但只為達致有關目的，並不足以構成收集指紋資料的充分理據。特別在本個案，該公司已裝有監控鏡頭監察僱員記錄出勤的情況，以防止舞弊。加上該系統可選擇以密碼作識辨身分，故該公司理應可讓僱員選擇使用密碼或打咭系統，也可防範有僱員代替他人打咭的情況（因為監察鏡頭應可有效地防止這情況的出現）。因此，本人認為收集僱員指紋資料在此案中屬超乎適度。

17. 本人在考慮上述因素及個案的所有相關情況後，認為對個人資料私隱的不利影響大於使用該系統據稱會帶來的益處。就作考勤的目的而言，該公司收集僱員指紋資料並非必須，屬超乎適度，違反保障資料第 1(1)原則。

收集僱員指紋資料的手法不公平，違反保障資料第 1(2)原則的規定

18. 條例的保障資料第 1(2)原則要求資料使用者須以合法及在有關個案的所有情況下屬公平的方法收集個人資料。明顯地收集僱員指紋資料並不屬違法的行為，至於是否公平，本人須從多方面作出考慮。

19. 一般而言，如資料當事人同意被收集個人資料，有關的收集表面上看來屬公平。然而，重要的是我們仍需了解資料當事人

是否自由及自願地作出有關的同意決定。如果情況是資料當事人受到不恰當的壓力、不當影響或威迫的情況下作出同意的決定，例如資料收集人在沒有法律的需要或合理原因下，強制收集資料當事人的個人資料，對不願提供資料的資料當事人採取不利行動，此等的收集手法亦不應視作公平。最後，本人須考慮資料使用者有否提供資訊，讓資料當事人可清楚了解收集其指紋資料對其個人可能的影響包括不利的影響，以及有否向資料當事人提供其他私隱侵犯程度較低的方案，代替收集其指紋資料，以讓資料當事人作出知情的決定。

20. 僱主及僱員雙方本身存有談判力不均的情況，加上該公司在每一名新入職的僱員在上班第一天簽署僱傭合約時要求僱員進行指紋登記程序，故除非該公司有設立除使用該系統外的其他考勤方法供僱員選擇，有關的同意看來並非真正自願及自由地作出的。此外，該公司在員工守則中清楚列明「凡蓄意多次違反上述守則者，將被即時解僱而不作任何補償及事前毋須作任何警告」，明顯地如果僱員不合作使用該系統作考勤的話，則可能會遭到即時解僱。本人看不到該公司除了方便其行政外，有什麼法律或合理原因下，強制收集僱員的指紋資料。本人指出單是行政便利不足以構成該公司可恰當地用強制的�方法來收集僱員的指紋資料。就此，本人有相當理由相信僱員是在受到不恰當的壓力或威迫下而不敢反對使用該系統，加上該公司未有提供 15(d)段所述的資訊，而只是聲稱「所有指模記錄均以私隱條例處理，不會外洩」，以讓僱員作出知情的決定，故本人認為該公司收集僱員指紋資料的方法在本個案的所有情況下屬不公平，有違保障資料第 1(2)原則的規定。

執行通知

21. 根據條例第 50 條，如本人認為該公司已違反了條例的保障資料第 1(1)及 1(2)原則的規定，而違反情況令到違反行為將持續或重複發生是相當可能的，則本人可向該公司送達執行通知。

22. 鑑於沒有資料顯示該公司會停止向僱員收集指紋資料，故

本人認為該公司如此違反保障資料第 1(1)及 1(2)原則規定的行為將持續或重複發生是相當可能的。

23. 故此，因應本項調查，本人根據條例第 50 條的規定向該公司送達執行通知，指示他們，立即停止收集僱員的指紋資料(除非事先獲得有關個別僱員自願給予的明示同意)，並立即銷毀已收集到的僱員指紋資料。

該公司遵從執行通知

24. 該公司在收到執行通知後向本人確定，已依從執行通知的指示停止收集僱員的指紋資料，並以密碼形式取代指紋作考勤記錄。此外，該公司同時向本人確認已將該系統內的指紋資料銷毀。

建議及其他評論

25. 科技進步為我們的日常生活帶來好處，例如可以透過電子器材，如本個案中的指紋識辨系統，輕易快速地收集個人資料，達致更快捷有效的人力資源管理。不過，由於大量的個人資料可以透過具成本效益的方式收集及儲存，不當的處理會引發個人資料私隱的問題，尤其是在涉及收集敏感的個人資料（如指紋）的時候。指紋資料與其他個人資料不同，作為性質獨特不變的個人身分標識符，指紋資料不能撤銷或更改。由遭盜竊或未獲准許的或意外的查閱、處理或使用而導致的損害是可以很嚴重及顯著的。

26. 僱主在決定收集僱員的指紋資料之前，本人建議進行嚴謹的評估，以決定收集這些個人資料是否符合條例的規定，特別是保障資料第 1(1)原則，即有關收集是與僱主的職能或活動直接有關的合法目的而必需作出的，並且就該目的而言，所收集的指紋資料屬必需、足夠但不超乎適度。僱主須小心評估收集僱員指紋資料就達成收集目的來說，是否弊多於利。以下是一些（並非全部）可供考慮的相關因素：

- (i) 受影響的僱員數目；

- (ii) 僱員指紋資料的保留時限；
- (iii) 收集指紋資料的廣泛程度及使用範圍(例如是否只使用於需要嚴密保安的範圍)；
- (iv) 收集資料的預定用途；
- (v) 收集指紋資料對僱主僱員之間的關係的影響；
- (vi) 現有保安措施是否足以防止僱員的指紋資料外洩或被盜竊；
- (vii) 僱主使用僱員的指紋資料可能採取的不利行動(例如紀律處分或終止聘用等行動)；以及
- (viii) 如資料洩漏或被不當處理，對僱員造成傷害的嚴重性。

27. 私隱風險(如以上所述的)須與收集目的相稱。尤其當收集指紋資料的目的只是為了考勤，對私隱所造成的風險輕易超越收集目的所帶來的益處。審慎的行事方式是，僱主應該小心考慮是否有其他私隱侵犯程度較低的方案，以達致同樣的收集目的。

28. 為取得適當的平衡，資料使用者須處理如何減低第 26 段所述因素對個人資料私隱的不利影響的問題。收集僱員的指紋資料的廣泛程度及範圍，應該在切實可行的情況下加以限制，並制定足夠的保安措施，保障收集的資料免受不當的使用、非法或未獲准許的查閱、處理或刪除等。有關評估過程最好記錄存檔，並諮詢僱員對私隱的合理期望。

29. 如僱員真正同意僱主收集其指紋資料用於述明的目的，本人是尊重其自主決定的權利。不過，本人強調僱員必須是自由及自願地作出有關同意。在此方面，僱主必須小心考慮僱主及僱員本身存在談判能力不均的特殊關係，而避免向僱員施予任何不恰當的壓力或影響。最重要的是僱主必須向僱員提供除收集指紋外，其他較不侵犯私隱的方法予僱員自由選擇。

30. 就收集指紋資料方面，本人已發出一份《個人資料私隱：收集指紋資料指引》，為需要收集指紋資料的資料使用者提供須注意的要點。該指引內說明條例的相關規定，為資該使用者在考慮應否收集指紋資料時，提供有用的參考。該指引可於公署網頁

(www.pcpd.org.hk) 下載。

31. 本人相信只有採取良好的保障私隱措施，資料使用者及資料當事人才可以正面享受科技發展帶來的所有好處。

違反條例規定的補償責任

32. 最後，本人呼籲機構在收集個人資料（尤其是敏感的個人資料）時，須小心謹慎，符合條例的規定。否則，根據條例第 66 條，任何資料當事人如因有關的資料使用者違反條例下的規定而蒙受損害，包括對感情的傷害，則該名資料當事人有權就該損害向有關的資料使用者申索補償。