

私隱專員公署發表有關三宗資料保安事故的報告

根據香港法例第 486 章《個人資料（私隱）條例》第 8 條發表

背景

個人資料私隱專員公署（私隱專員公署）早前介入三宗涉及個人資料保安的事故。個案中被投訴的機構均為投訴人的僱主，有關機構在處理僱傭資料時，因不同方面的缺失導致個人資料被不當披露，或受未獲准許的或意外的查閱、處理或使用，違反《個人資料（私隱）條例》（《私隱條例》）的相關規定。

三宗資料保安事故個案的簡介（詳見附件一）

- (1) 投訴人曾任職於一間保安服務公司。其上司將一份載有投訴人香港身份證號碼的終止僱傭合約通知書發送至在即時通訊軟件開設的工作群組，導致該通知書內投訴人的個人資料被披露予該群組的其他員工。
- (2) 一間酒店的保安部門主管將部門員工的年度工作表現評核表存放於其工作枱的抽屜。由於該工作枱供保安部門員工共用且該主管未有按酒店的指引將抽屜鎖上，投訴人（當時為該酒店保安部門的員工）於主管的工作枱尋找其他文件時，無意中翻閱了抽屜中載有部門全體員工個人資料的評核表。
- (3) 一間社福機構的行政職員負責將投訴人的解聘紀錄文件掃描，惟過程中該職員錯誤將掃描本儲存於部門的共用資料檔案，令文件中投訴人的個人資料可被部門內的其他員工查閱。

跟進結果

《私隱條例》附表 1 的保障資料第 3(1)原則訂明，如無有關的資料當事人的訂明同意（即當事人自願給予的明示同意），個人資料不得使用（包括披露及轉移）於新目的，即原先收集資料時擬使用的目的或相關目的以外的目的。另外，保障資料第 4(1)原則訂明，資料使用者須採取所有切實可行的步驟，以確保由資料使用者持有的個人資料受保障而不受未獲准許的或意外的查閱、處理、刪除、喪失或使用所影響。

在上述個案中，經考慮個別事件的情況及所獲得的資料，個人資料私隱專員（私隱專員）鍾麗玲認為涉案機構分別違反了《私隱條例》下保障資料第 3(1)原則有關使用（包括披露）個人資料的規定，或保障資料第 4(1)原則有關個人資料保安的規定。

私隱專員的決定

私隱專員已向三間機構發出執行通知或警告信，指示該些機構糾正其違反事項，以及防止同類違反的行為再次發生。

建議

藉此報告，私隱專員提醒僱主應視保障員工個人資料私隱為機構數據管治的重要一環，這可以彰顯機構保障員工個人資料的決心，並確保符合《私隱條例》的規定，以達至在僱傭關係方面雙贏的局面。

有關僱主保障僱員個人資料私隱的議題與市民大眾息息相關，亦是僱主的法定責任的一部分。私隱專員公署鼓勵機構與員工共同締造保障個人資料私隱及數據安全的工作環境，公署向僱主作出以下五項建議：

- (i) 引入「個人資料私隱管理系統」，制定清晰的個人資料保安政策，將保障個人資料私隱納入機構的核心價值，並由上而下推動重視保障個人資料私隱及數據安全的文化；
- (ii) 訂立完善的工作流程及程序，並定期提醒員工有關工作流程及政策的重點，以確保員工依循相關工作流程及政策；

- (iii) **實施恆常的監察機制**，透過技術監察或定期巡查，確保員工貫徹執行個人資料保安政策，並定期檢視以優化監管流程，確保監察工作的成效；
- (iv) **提供培訓**，為員工（尤其是處理敏感資料的員工）提供針對性的培訓，以提升員工保障私隱的意識和能力；
- (v) **積極與員工溝通**，與他們共同探討涉及處理個人資料的工作流程，了解員工的關注及疑難，從而更有效地制定切合日常運作所需要的政策、程序及培訓計劃。

鍾麗玲

個人資料私隱專員

2026 年 2 月 3 日

附件一

有關三間機構的個人資料保安事故

個案摘錄

個案(1) – 保安服務公司在即時通訊軟件群組中發放個別員工的終止僱傭合約通知書

投訴人曾任職於一間保安服務公司，並獲派往一個康文設施場地工作。投訴人的上司在向投訴人發出終止僱傭合約通知書時，將通知書發送至在一個即時通訊軟件開設的工作群組，導致通知書內包括投訴人的姓名、香港身份證號碼及被解僱的資料被披露予群組內的其他員工。

涉事公司解釋，考慮到群組的成員有需要知道投訴人離職後不可進入相關場地的工作人員專屬範圍，亦不可再接觸場地工作人員的內部資料，投訴人的上司在匆忙且沒有深思熟慮的情況下於群組發放通知書，亦未有在通知書上遮蓋毋須對第三者披露的個人資料。

私隱專員公署就個案啟動調查。經調查後，私隱專員認為向群組的其他成員披露通知書中投訴人的香港身份證號碼及被解僱的情況，超出了原來使用資料的目的（即處理投訴人的僱傭事務）所需。由於如此披露個人資料並不屬於原來使用資料的目的或直接有關的目的，相關披露構成將有關資料使用於新目的，而涉事公司並未就此取得投訴人的訂明同意，故涉事公司在本個案中違反了保障資料第 3(1)原則有關個人資料使用的規定。

私隱專員已向涉事公司送達執行通知，指令其要求群組成員在群組內刪除通知書及所有通知書的複製本（如有），並就處理僱傭合約的個人資料制定政策，及將相關政策納入員工培訓內容。

個案(2) – 酒店保安部門未有鎖上存放員工年度工作表現評核表的工作枱抽屜

投訴人任職一間酒店保安部門期間，於控制室部門主管的工作枱尋找文件時，無意中在工作枱未有鎖上的抽屜中發現部門全體員工的年度工作表現評核表，評核表亦載有部門員工的個人資料，包括姓名、入職日期及工作表現評核。

涉事酒店表示工作枱主要供保安部門主管使用，但當主管休假時，當值的保安人員可使用工作枱處理文書工作。相關酒店解釋事件中主管在放置評核表後忘記鎖上工

作枱的抽屜。酒店於知悉有關情況後，已就主管沒有按照相關守則及指引妥善保護機密文件的情況向其作出紀律處分，亦就保安部門主管存放機密文件的安排作出規定。

私隱專員公署就個案啟動調查。經調查後，私隱專員裁定相關酒店沒有採取所有切實可行的步驟以確保涉事的個人資料受保障而不受未獲准許的或意外的查閱、處理、刪除、喪失或使用所影響，因而違反了《私隱條例》的保障資料第 4(1)原則有關個人資料保安的規定。

私隱專員已向涉事酒店送達執行通知，指令酒店制定監察措施確保員工依循及執行保障個人資料私隱的政策及指引，並訂立具體的培訓計劃，加強員工保障個人資料私隱的意識。

個案(3) – 社福機構錯誤將解僱員工的文件掃描本儲存至共用檔案

投訴人曾任職於一間社福機構。相關社福機構職員在處理投訴人的「書面解聘紀錄表」時，在掃描文件後將有關掃描本錯誤儲存於內部資訊網絡中一個由部門共用的檔案內。由於文件未有以密碼加密，導致所有部門員工均可閱覽相關文件，當中載有投訴人的姓名、入職日期、薪金、工作表現評核及被解僱的原因等。

涉事社福機構承認事件源於一名行政職員的人為失誤，在掃描文件時錯誤選擇了部門共用的檔案為掃描本的儲存方式，而職員在發現事件後已即時將文件從檔案刪除。相關社福機構指文件存放於共用檔案約半小時，其間並沒有其他同事閱覽涉事文件之紀錄。

經私隱專員公署介入後，涉事社福機構已立即處理事件及訓示相關行政職員，相關部門亦取消了將掃描文件傳送至共用檔案的功能。社福機構亦於部門職員會議上提醒所有員工小心處理載有敏感個人資料的文件，並定期安排員工接受保障個人資料私隱的培訓。

經考慮個案的情況及相關社福機構提供的資料，私隱專員認為機構沒有採取所有切實可行的步驟以確保涉事的個人資料受保障而不受未獲准許的或意外的查閱、處理、刪除、喪失或使用所影響，因而違反了《私隱條例》的保障資料第 4(1)原則有關個人資料保安的規定。私隱專員因而向涉事社福機構發出書面警告，要求機構貫徹實行及監察員工妥善執行保障個人資料私隱的措施。