

調查報告

根據香港法例第 486 章《個人資料(私隱)條例》
第 48(2) 條發表

僱主
不當保留及使用
僱員／前僱員個人資料

報告編號：R23 - 18465

發表日期：2023 年 12 月 21 日

PCPD



H K



PCPD.org.hk

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：僱主不當保留及使用 僱員／前僱員個人資料

香港法例第 486 章《個人資料（私隱）條例》（「《私隱條例》」）第 48(2)條訂明，「[個人資料私隱]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。」

現根據《私隱條例》第 48(2)條履行所賦予的權力，發表本調查報告。

鍾麗玲

個人資料私隱專員

2023 年 12 月 21 日

目錄

摘要.....	1
I. 背景.....	9
II. 法定權力.....	11
III. 調查個案（一）.....	13
IV. 調查個案（二）.....	20
V. 調查個案（三）.....	28
VI. 調查個案（四）.....	35
VII. 建議及其他評論	43

調查報告

根據香港法例第 486 章《個人資料（私隱）條例》第 48(2)條發表

僱主 不當保留及使用 僱員／前僱員個人資料

摘要

背景

1. 無論是公營或私營機構，對於僱主來說，僱員無疑是機構中關鍵及寶貴的資產。儘管不同的機構的業務性質及規模各有不同，人力資源的管理，往往是眾多機構職能中不可或缺的一環。
2. 人力資源管理工作涉及處理大量的個人資料，為應對各種涉及處理個人資料的工作，僱主及人力資源管理人員除了需具備人力資源管理方面的知識外，亦需要對保障個人資料私隱方面的法規和行事方式有足夠的認識。
3. 個人資料私隱專員公署（「私隱專員公署」）不時收到與人力資源管理事務有關的查詢及投訴。過去五年，私隱專員公署平均每年收到百多宗有關人力資源管理方面的投訴，當中的投訴事項涉及個人資料的收集、保存、使用（包括披露）、保安及查閱等不同方面。
4. 為促進僱主及人力資源管理人員認識他們在保障個人資料私隱方面的責任，個人資料私隱專員（「專員」）就接獲的四宗有關人力資源管理的投訴，發表調查報告。該四宗投訴涉及個人資料的準確性、使用（包括披露）及保安。專員希望藉此報告提醒僱主及人力資源管理人員在日常行事時，必須符合《個人

資料（私隱）條例》（「《私隱條例》」）的有關規定，及提醒機構的管理人員在處理員工的個人資料，亦需注意保護他們的個人資料私隱。

5. 另一方面，私隱專員公署亦已更新《人力資源管理：常問問題》，更新版本的資料單張與本調查報告同日發布。

調查個案（一）：醫院管理局轄下廣華醫院的員工在即時通訊軟件群組中不當披露個人資料

個案背景

6. 投訴人為醫院管理局（「醫管局」）轄下廣華醫院的員工。投訴人先後兩次透過即時通訊軟件直接向部門經理告假，並於訊息中提及他的病況。其後，投訴人的直屬上司把該兩則訊息轉發至由 47 名與投訴人屬同一部門的員工所組成的員工通訊群組。
7. 投訴人不滿其上司把該兩則訊息轉發到通訊群組，導致其病況不必要地被披露予群組的成員，遂於 2022 年 12 月 13 日向私隱專員公署作出投訴。

調查結果及違例事項

醫管局違反保障資料第 3(1)原則

8. 《私隱條例》附表 1 的保障資料第 3(1)及(4)原則訂明，如無有關的資料當事人的訂明同意（即當事人自願給予且並未被撤回的明示同意），個人資料不得使用（包括披露及轉移）於新目的，即於當初收集資料時擬將該資料用於的目的或直接有關的目的以外的目的。
9. 醫管局收集投訴人的病假資料，明顯是為了處理與投訴人病假申請及調配人手有關的事宜。在保障資料第 3 原則的規定下，除非得到投訴人的訂明同意（即自願給予的明示同意），否則醫管局只可將投訴人的病假資料使用於上述目的或與此直接有關的目的。

10. 向員工通訊群組的成員披露投訴人的病況，超出了原來的資料使用目的（即處理與投訴人病假申請及安排調配人手）所需，由於如此披露個人資料並不屬原來的資料使用目的或直接有關的目的，構成將有關資料使用於新目的，而醫管局並未就此取得投訴人的訂明同意，故醫管局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。

執法行動

11. 專員已向醫管局送達執行通知，指示醫管局從政策、員工培訓、提升職員對保障個人資料的意識以及監察方面採取步驟，防止同類違反《私隱條例》的情況再次發生。

調查個案（二）：Christian Louboutin Asia Limited 的員工在即時通訊軟件群組中不當披露個人資料

個案背景

12. 投訴人受僱於 Christian Louboutin Asia Limited（「該公司」）期間，曾向上司遞交一張醫療證明書，及透過即時通訊軟件提供一張醫生證明書。投訴人的上司將拍攝了醫療證明書的照片發送至一個約有 14 位職員的工作群組，並將醫生證明書轉發至另一個約有 10 位職員的工作群組。投訴人不滿上司將該些資料向相關工作群組職員披露，遂於 2023 年 6 月 6 日向私隱專員公署作出投訴。

調查結果及違例事項

該公司違反保障資料第 3(1)原則¹

13. 投訴人向上司提供醫療證明書以說明其身體情況令他不可以處理某類工作，而醫生證明書則是病假申請的證明文件。根據保障資料第 3 原則，除非得到投訴人的訂明同意，否則該公司只可將兩份證明書中所載有關投訴人的個人資料，分別使用於因

¹ 見上文第 8 段

應投訴人的情況而調整工作安排、處理投訴人的病假申請及因為有關缺勤情況作出人手調配安排的目的，或與此直接有關的目的。

14. 有關群組的成員無需知悉投訴人的身體狀況，該公司在本個案中如此使用關於投訴人身體狀況的資料，與當初收集該等資料的目的（包括直接有關目的）不符，構成了使用有關資料於新目的。在沒有取得投訴人訂明同意（即自願給予的明示同意）的情況下，該公司的做法違反了保障資料第 3(1)原則有關個人資料使用的規定。

執法行動

15. 專員已向該公司送達執行通知，指示該公司制訂有關政策，並將相關政策納入員工培訓內容之中，同時藉提升職員對保障個人資料的意識及實施恆常監察，防止同類違反《私隱條例》的情況再次發生。

調查個案（三）：星娛樂（環宇）有限公司在前僱員離職後仍繼續使用其個人資料作公司銀行帳戶的使用者

個案背景

16. 投訴人是星娛樂（環宇）有限公司（「星娛樂」）的前會計員工。於投訴人任職期間，星娛樂登記投訴人成為關連公司的企業網上銀行（「該帳戶」）的使用者之一，以便他使用網上銀行服務操作該帳戶。投訴人於離職後仍不時於手提電話號碼收到銀行向他發出關於該帳戶的短訊提示。投訴人曾多次向星娛樂反映，要求星娛樂停止使用他的個人資料作相關用途，但未獲跟進，遂於 2023 年 3 月 23 日向私隱專員公署作出投訴。

調查結果及違例事項

星娛樂違反保障資料第 3(1)原則²

17. 作為投訴人的僱主，星娛樂當初自投訴人收集個人資料，固然是為了處理僱傭事務。在使用有關個人資料方面，星娛樂只可使用投訴人的個人資料（包括其私人電話號碼）於處理僱傭事務、與此直接有關的目的，或投訴人所同意的新目的。
18. 雖然投訴人曾同意星娛樂將其個人資料使用於登記該帳戶的網上銀行，惟在投訴人離職並且不再就此繼續給予同意後，星娛樂在沒有投訴人的訂明同意（即自願給予的明示同意）下繼續使用投訴人的個人資料登記該帳戶的網上銀行，做法違反了保障資料第 3(1)原則有關個人資料使用的規定。

執法行動

19. 專員已向星娛樂送達執行通知，指示星娛樂跟進有否其他會計人員離職後未有更新相關企業網上銀行使用者的情況，並在政策及／或指引文件中加入關於使用會計人員作企業網上銀行登記的指示，並採取步驟監察政策及／或指引的貫徹落實及遵守情況，防止同類事件再次發生。

調查個案（四）：雁月中醫綜合中心使用前僱員的舊住址填寫及郵寄報稅表

個案背景

20. 雁月中醫綜合中心（「雁月」）於 2022 年根據投訴人的指示在他在職期間更新其住址紀錄，惟投訴人於 2023 年離職後一直沒有收到雁月郵寄給他的 2022 至 2023 年度「僱主填報的薪酬及退休金報稅表」（「該報稅表」），其後投訴人發現該報稅表中填寫了他的舊住址，其副本亦被郵寄到投訴人的舊住址，遂於 2023 年 5 月 29 日向私隱專員公署作出投訴。

² 見上文第 8 段

調查結果及違例事項

雁月違反保障資料第 2(1)原則

21. 《私隱條例》附表 1 的保障資料第 2(1)原則訂明，資料使用者須採取所有切實可行的步驟，以確保在顧及有關的個人資料被使用於或會被使用於的目的（包括任何直接有關的目的）下，該個人資料是準確的。
22. 該報稅表是由一間秘書公司代為填寫。為準備員工資料作報稅用途，雁月的做法是預早從人事資料檔案中抽取資料製備相關年度的報稅用檔案。雖然雁月的人事資料檔案中投訴人的住址紀錄已被更新，惟當雁月於四個月後提供報稅用檔案予秘書公司時，該檔案中所載的卻仍是投訴人的舊住址。此外，職員在寄送該報稅表副本時亦直接使用表格上所示住址（即舊住址）作郵寄用途。
23. 專員理解基於實際工作安排，雁月可能需要預早準備報稅用的資料，然而在製備報稅用檔案後，人事紀錄仍有機會隨時更新。專員注意到，雁月沒有制訂政策或程序，規定職員在更新人事資料檔案時，需同時核對及更新報稅用檔案。此外，雁月安排核對報稅用檔案的兩名職員沒有發現投訴人的住址紀錄有誤，當中顯然有人為疏忽。另一方面，雁月將該報稅表郵寄至投訴人舊住址，明顯是因為職員在寄件時沒有考慮該報稅表上的住址是否準確，貪一時之便而直接使用表格上所示住址作郵寄用途。
24. 專員認為雁月在處理稅務及向投訴人提供有關稅務文件的副本時，均沒有採取所有切實可行的步驟確保所使用的投訴人的住址是準確的，因而違反了保障資料第 2(1)原則有關確保個人資料準確的規定。

雁月違反保障資料第 4(1)原則

25. 《私隱條例》附表 1 的保障資料第 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。

26. 就雁月將該報稅表寄往錯誤的地址，此舉令該報稅表有機會落入不明人士手中，導致當中投訴人的個人資料，包括姓名、身份證號碼及薪金資料有被外洩的風險。事實上，假若職員當時以人事資料檔案中的住址紀錄準備信件，又或者在寄出前與最新及最準確的人事紀錄核對，已能妥善保障有關的個人資料。
27. 基於以上情況，專員同時認為雁月沒有採取所有切實可行的步驟去保障載於該報稅表中投訴人的個人資料，防止該些個人資料受到未獲准許的或意外的查閱、處理、喪失或使用所影響，違反了保障資料第 4(1)原則有關個人資料保安的規定。

執法行動

28. 專員已向雁月送達執行通知，指示雁月制訂政策及工作程序，規定員工依照最後更新的地址紀錄處理稅務事宜及發送員工通訊函件，並要求員工緊遵上述政策及程序行事，同時提醒員工在核對資料時審慎小心檢查。雁月並須將相關政策納入員工培訓內容之中，提升職員對保障個人資料的意識及實施恆常監察，防止同類事件再次發生。

建議

29. 專員鼓勵僱主視保障僱員個人資料私隱為機構數據管治的重要一環，在保障個人資料的策略上採取積極的態度，在實務工作中按照法例的要求並採取良好的行事方式，保障及尊重僱員的個人資料，達至僱傭雙贏的局面。
30. 專員希望藉此報告，對僱主作出以下建議：
 - (i) 引入「個人資料私隱管理系統」，制訂公開和具透明度的資訊政策和常規。
 - (ii) 委任保障資料主任，以統籌機構內部各項私隱管理措施的推行，推動私隱管理系統的有效運作。

- (iii) 制訂個人資料私隱方面的培訓策略。
- (iv) 積極與員工溝通，與他們共同探討工作上涉及的個人資料私隱的議題，了解員工的關注及疑難，從而更有效地制訂切合日常處境及需要的程序、指引及培訓計劃。

I. 背景

1. 無論是公營或私營機構，對於僱主來說，僱員無疑是機構中關鍵及寶貴的資產。儘管不同機構的業務性質及規模各有不同，人力資源的管理，例如招募任命、考查出勤、績效管理、獎罰升遷、培訓發展、薪酬福利及離職退休等，往往是眾多機構職能中不可或缺的一環。
2. 人力資源管理工作涉及處理大量的個人資料。由進行招聘的一刻起，僱主已開始收集準僱員的聯絡資料、教育及工作背景等個人資料，而自僱員受僱當日起，亦會持有現職僱員的人事紀錄，包括支薪紀錄、強積金及保險紀錄、出勤紀錄、工作表現評核及晉升或調職的紀錄等。直至僱員離職後，僱主可能仍需根據相關法例要求繼續保存前僱員的紀錄一段時間。為應對各種涉及處理個人資料的工作，僱主及人力資源管理人員除了需具備人力資源管理方面的知識外，亦需要對保障個人資料私隱方面的法規和行事方式有足夠的認識。
3. 有見及此，個人資料私隱專員（「專員」）於 2016 年發出《人力資源管理實務守則》及《人力資源管理：常問問題》，為僱主及人力資源管理人員如何依照《私隱條例》的規定適當地處理與僱傭的每一階段有關的個人資料提供實務性指引及建議。
4. 職場上的個人資料私隱議題，與市民大眾息息相關，個人資料私隱專員公署（「私隱專員公署」）亦不時收到與人力資源管理事務有關的查詢及投訴。過去五年，私隱專員公署平均每年收到百多宗有關人力資源管理方面的投訴，當中的投訴事項涉及個人資料的收集、保存、使用（包括披露）、保安及查閱等不同方面。顯然，與人力資源管理事務相關的個人資料私隱議題，一直引起不少的關注。
5. 為促進僱主及人力資源管理人員認識他們在保障個人資料私隱方面的責任，專員就接獲的四宗有關人力資源管理的投訴，發表調查報告。該四宗投訴涉及個人資料的準確性、使用（包括披露）及保安。專員希望藉此報告提醒僱主及人力資源管理人

員在日常行事時，必須符合《個人資料（私隱）條例》（「《私隱條例》」）的有關規定，及提醒機構的管理人員在處理員工的個人資料時，亦需注意保護他們的個人資料私隱。

6. 另一方面，私隱專員公署亦已更新《人力資源管理：常問問題》³，更新版本的資料單張與本調查報告同日發布。

³https://www.pcpd.org.hk/tc_chi/resources_centre/publications/files/Some_Common_Question_Chi.pdf

II. 法定權力

7. 根據《私隱條例》第 8(1)條，專員須就遵守《私隱條例》條文作出監察及監管，以及促進對《私隱條例》的條文的認識及理解以及遵守。
8. 《私隱條例》第 38 條授權專員在下述情況下可進行調查：
 - (i) 當專員收到由受影響的資料當事人或其代表的投訴，除《私隱條例》第 39 條另有規定外，專員須根據第 38(a)(i)條對有關的資料使用者進行調查，以確定在有關的投訴中指明的作為或行為是否屬違反《私隱條例》下的規定；或
 - (ii) 當專員有合理理由相信有資料使用者已經或正在作出或從事關乎個人資料的作為或行為，而有關作為或行為可能違反《私隱條例》下的規定，專員可根據第 38(b)(ii)條對資料使用者進行調查，以確定有關作為或行為是否屬違反《私隱條例》下的規定。
9. 專員在展開調查後，可根據《私隱條例》第 43(1)(a)條，在符合《私隱條例》的規定下為任何調查的目的而自她認為合適的人處獲提供她認為合適的資訊、文件或物品，以及作出她認為合適的查訊。
10. 《私隱條例》第 48(2)(a)條訂明，專員在完成調查後，如認為符合公眾利益，可發表報告列明該項調查的結果及由該項調查引致的、專員認為適合作出的任何建議及其他評論。
11. 根據《私隱條例》第 50(1)條，如專員在完成一項調查後，認為有關的資料使用者正在或已經違反《私隱條例》的規定，專員可向該資料使用者送達書面通知，指示該資料使用者糾正該項違反，以及（如適當的話）防止該項違反再發生。

12. 根據《私隱條例》第 50A 條，資料使用者違反執行通知，即屬犯罪，一經首次定罪，最高可被判處第五級罰款（即港幣 50,000 元）及監禁兩年。

III. 調查個案（一）

醫院管理局

轄下廣華醫院的員工在即時通訊軟件群組中不當披露個人資料

個案背景

13. 投訴人為醫院管理局（「醫管局」）轄下廣華醫院的員工，負責向病人提供指定醫療服務，其所屬部門（「該部門」）內共有 47 名提供上述服務的員工（「該些員工」），他們之間設立了一個即時通訊軟件群組（「該群組」），作公務溝通之用。
14. 2022 年 12 月上旬，投訴人曾兩度因身體不適未能上班，先後兩次透過即時通訊軟件直接向該部門的經理告假，投訴人並於訊息中提及她的病況（「該兩則訊息」）（見圖 1）。



圖 1

（個案中的個人資料已被遮蓋）

15. 其後，投訴人發現其直屬上司把該兩則訊息以黑底白字的形式轉發到該群組。投訴人的上司於該群組表示該兩則訊息由投訴人發出，並請相關員工作出替值安排（見圖 2 及圖 3）。



圖 2
(個案中的個人資料已被遮蓋)

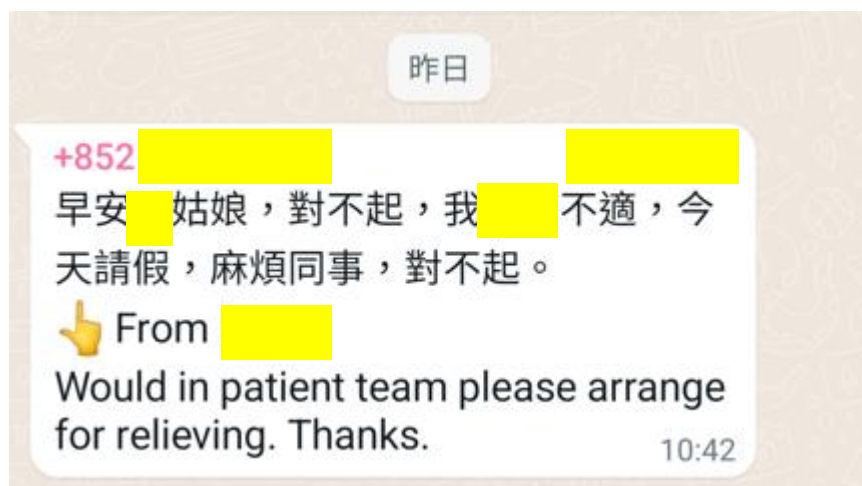


圖 3
(個案中的個人資料已被遮蓋)

投訴

16. 投訴人不滿其上司把該兩則訊息轉發到該群組，導致其病況不必要地被披露予該群組的成員，遂於 2022 年 12 月 13 日向私隱專員公署作出投訴。

《私隱條例》的有關規定

「資料使用者」的定義

17. 根據《私隱條例》第 2(1)條，「資料使用者」指獨自或聯同其他人或與其他人共同控制個人資料的收集、持有、處理或使用的人。《私隱條例》第 2(12)條進一步訂明，如某人純粹代另一人持有、處理或使用的任何個人資料，而該首述的人並非為其任何本身目的而持有、處理或使用該資料，則該首述的人就該個人資料而言不算是資料使用者。

僱主的法律責任

18. 根據《私隱條例》第 65(1)條，任何人在其受僱用中所作出的任何作為或所從事的任何行為，就《私隱條例》而言須視為亦是由其僱主所作出或從事的，不論其僱主是否知悉或批准他作出該作為或從事該行為。

保障資料第 3(1)及(4)原則

19. 《私隱條例》附表 1 的保障資料第 3(1)及(4)原則訂明，如無有關的資料當事人的訂明同意（即當事人自願給予且並未被撤回的明示同意），個人資料不得使用（包括披露及轉移）於新目的，即於當初收集資料時擬將該資料用於的目的或直接有關的目的以外的目的。

私隱專員公署的調查

20. 經初步查詢後，因廣華醫院屬醫管局轄下醫院，私隱專員公署於 2023 年 1 月 26 日，根據《私隱條例》第 38(a)(i)條就事件對醫管局展開調查。

醫管局就事件的回應

21. 醫管局向私隱專員公署表示，根據其《人力資源政策手冊》及《人力資源行政手冊》，放取病假的僱員應盡可能事先向其直屬上司（而非部門經理）遞交病假申請。該部門亦有指引要求所有職員應向直屬上司遞交病假申請，並由直屬上司批准病假及安排人手替值。由於投訴人於事件中是直接向該部門的經理申請病假，故該經理收到該兩則訊息後將之轉發給投訴人的直屬上司，以便其向人事部遞交相關資料及作出替值安排。
22. 醫管局解釋投訴人的直屬上司在職務上須負責其下屬（包括投訴人）的工作安排及處理他們的病假申請，當中包括於醫管局職員初期病徵預警系統中申報所有獲批病假員工（包括投訴人）的病假申請內容，例如病假原因。
23. 醫管局補充，47 名該些員工需要於醫院不同地點工作。為避免影響病人服務及儘早安排替假事宜，該部門的守則及指引要求該些員工如需申請病假，應於上班時間前通知其直屬上司，以便直屬上司知悉該部門所有人員的出勤狀況及作出相應的替值安排。
24. 醫管局表示投訴人於事發兩天的上班時間內，分別要為 16 名

及 23 名已預約的病人提供服務。面對該部門的人手緊張問題，在知悉投訴人告假後，投訴人的上司有需要將投訴人當天負責的崗位及病人數目等資訊即時傳達給該些員工，讓他們之間作出協調及恰當的替值安排。由於該部門的經理收到投訴人的請假通知時，所有相關人員均已出發到醫院不同地點出勤，為以最快捷的方式通知他們安排人手為已預約的病人服務，投訴人的上司將該兩則訊息轉發至該群組。

25. 醫管局確認該群組內 47 名該些員工，均有需要知悉投訴人在事發兩天的工作崗位、時間及病人數目等資訊，以便作出工作上即時的協調。不過，醫管局亦承認為上述目的，除投訴人的直屬上司外，該群組的成員並無需要知悉投訴人的病況。故此，醫管局同意投訴人的上司在未得投訴人同意下，轉發該兩則訊息至該群組並披露投訴人的病況的做法實屬不當。

醫管局的跟進行動

26. 經私隱專員公署介入後，醫管局已要求該群組所有成員自行刪除各自手機上所有該群組的訊息。在取得所有成員確認後，醫管局已經刪除該群組。此外，該部門已取消使用該群組作通訊之用，並要求所有職員必須使用醫管局內部的聊天室作為工作上溝通的唯一通訊工具，亦禁止在相關的通訊內容提及同事的病況。
27. 另一方面，醫管局已提醒投訴人的上司日後必須基於「有需要知道」的原則處理下屬就病假申請而提供的個人資料，並安排該員工接受個人資料私隱的再培訓，以及透過個案分享提高員工對保障個人資料私隱的意識。該部門亦已重新制訂申請病假的機制，完善當中處理個人資料的程序。

調查結果及違例事項

28. 投訴人是醫管局僱員，他在本個案中通過該兩則訊息，告知其上司他因身體不適而未能上班，換句話說，投訴人的上司是因其其在醫管局擔任的職位而獲悉及處理有關資訊。基於以上情況，根據《私隱條例》第 2(1)條就「資料使用者」的釋義，醫

管局屬該兩則訊息中的個人資料，包括投訴人病況的「資料使用者」。

29. 此外，投訴人上司在本個案中的行為是他在受醫管局僱用中所作出，根據《私隱條例》第 65(1)條，有關行為就《私隱條例》而言須視為亦是由醫管局所作出的。
30. 醫管局收集投訴人的病假資料，明顯是為了處理與投訴人病假申請及調配人手有關的事宜。在保障資料第 3 原則的規定下，除非得到投訴人的訂明同意，否則醫管局只可將投訴人的病假資料使用於上述目的或與此直接有關的目的。就著「直接有關」一詞，在本案披露個人資料的情況中，專員需要考慮醫管局披露每一項相關個人資料的必要性，過度披露個人資料會構成違反保障資料第 3 原則。
31. 據醫管局所述，投訴人的上司負責投訴人的工作安排及處理其病假申請，當中包括就投訴人的病假原因作內部申報。為了處理與病假申請有關的行政工作，投訴人的上司有實際需要知悉投訴人申請病假以及其病況，故此專員認為，該部門經理收到該兩則訊息後將其轉發給投訴人的上司，做法並無不妥。
32. 至於投訴人的上司進一步披露投訴人的病假資料方面，在急需作替值安排的前提下，當知悉投訴人告假後，投訴人的上司無疑需要儘快通知所有群組內的該些員工有關情況。惟專員認為，投訴人的上司只需通知各人投訴人未能如期上班，以及投訴人原定的工作崗位、時間及病人數目等資訊，便已足夠讓他們作出人手調動。換言之，正如醫管局承認，投訴人的病況並不是該群組成員（除投訴人的直屬上司外）所需要知悉的資訊。投訴人的上司在轉發該兩則訊息至該群組時，顯然沒有考慮該群組的成員有否實際需要知悉訊息內的全部資訊，因一時之便而最終令投訴人的病況被不必要地披露。
33. 向該群組的成員披露投訴人的病況，超出了原來的資料使用目的（即處理與投訴人病假申請及安排調配人手）所需，由於如此披露個人資料並不屬原來的資料使用目的或直接有關的目的，構成將有關資料使用於新目的，而醫管局並未就此取得投

訴人的訂明同意，故醫管局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。

執法行動

34. 專員認為醫管局違反了保障資料第 3(1)原則，決定依據《私隱條例》第 50(1)條向醫管局送達執行通知，指示醫管局制訂政策，要求督導人員在處理下屬的病假申請時，需按照「有需要知道」的原則，只向相關人員披露必要的個人資料，並將相關政策納入員工培訓內容之中。醫管局亦必須採取步驟提升職員對保障個人資料的意識，同時實施有效的恆常監察，確保相關政策得以貫徹落實及遵從，防止同類違反《私隱條例》的情況再次發生。

借鑑

35. 雖然每間機構或每個處境的情況及需要都不盡相同，但在決定應向誰人披露哪些個人資料方面，「有需要知道」可說是不變及必然適用的原則。作為上司，日常都會有機會接觸下屬的個人資料，如身為上司的能將心比己，切身處地考慮下屬作為資料當事人的合理私隱期望，並按照「有需要知道」原則行事，自然可避免發生本案中過度披露個人資料的情況。此外，醫療或病歷資料較一般的個人資料敏感，資料當事人合理地會對有關資料獲適當保障有更高的期望，故僱主或上司在使用或披露醫療或病歷資料時，應格外小心謹慎。
36. 另一方面，雖然是次事件看來只涉及個別員工的行為，但根據《私隱條例》第 65(1) 條的規定，僱主作為資料使用者須為僱員在其受僱用中所作出的作為負責。僱主在避免僱員作出侵犯個人資料私隱方面有不可推諉的責任，故此僱主必須採取一切切實可行的步驟，確保僱員依從有關處理個人資料的既定指引，例如制訂書面政策供職員遵循，並監察有關政策的實行情況，推廣尊重個人資料私隱的良好行事方式。

IV. 調查個案（二）

Christian Louboutin Asia Limited 的員工在即時通訊軟件群組中不當披露個人資料

個案背景

37. 投訴人的前僱主 **Christian Louboutin Asia Limited**（「該公司」）從事銷售業務，於香港設有零售店舖，銷售的產品包括鞋履及手袋。投訴人受僱期間於該公司的中環太子大廈分店（「該分店」）擔任銷售助理，他的直屬上司是一名店舖經理（「該經理」），負責該分店及同區的國際金融中心分店（「該兩間分店」）。
38. 由於該兩間分店之間不時有職員要到對方的分店值勤，該兩間分店的職員共同組成一個 **WhatsApp** 群組（「群組一」）。而投訴人所屬的該分店另有一個職員 **WhatsApp** 群組（「群組二」），以便利工作上的溝通。投訴人同時是群組一及二的成員。
39. 2023 年 3 月 22 日，投訴人親身向該經理遞交一張由中醫診療中心發出的醫療證明書（「證明書一」），當中指出投訴人的求診原因，並建議投訴人在治療的兩個月期間避免處理某類工作。
40. 同日，該經理將拍攝了證明書一的照片發送至群組一⁴，照片隨附一則註明是「@ [投訴人英文名]」的訊息，內容是該經理告知投訴人他已就事件通知該公司的人事部，人事部建議投訴人就其健康問題於指明日期到政府醫院求診。該經理亦在訊息中提醒投訴人有關保險索償的事宜，以及該經理要求投訴人向醫生查詢的資訊（見圖 4）。

⁴ 根據投訴人提供的資料，群組一於 2023 年 3 月 22 日時約有 14 名成員。

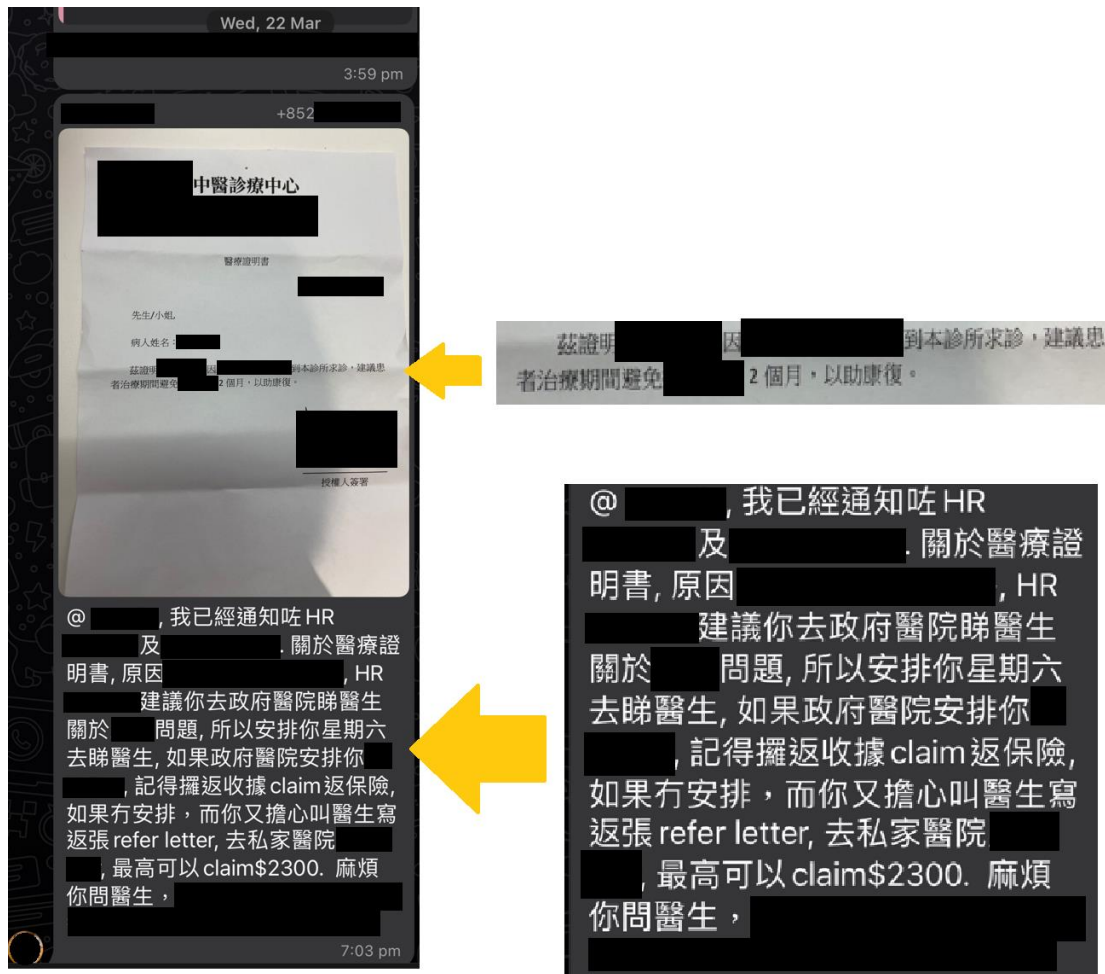


圖 4

(個案中的個人資料已被遮蓋)

41. 2023 年 5 月 16 日，投訴人為向該經理申請病假，透過 WhatsApp 私下向該經理提供一張由醫院管理局發出的醫生證明書（「證明書二」），當中註明了投訴人因某種身體狀況，獲建議給予病假。及後，該經理將證明書二轉發至群組二⁵，並同時通知群組內所有成員投訴人將於 5 月 17 至 20 日放取病假（見圖 5）。

⁵ 根據投訴人提供的資料，群組二於 2023 年 5 月 16 日時約有 10 名成員。

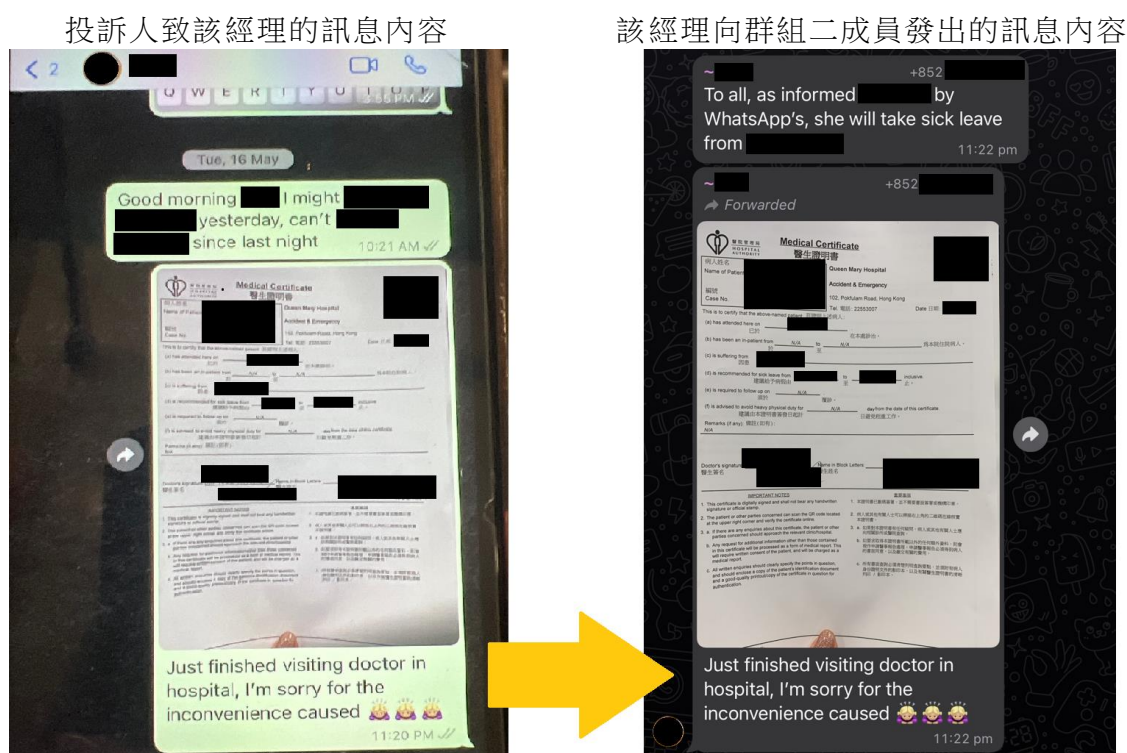


圖 5
(個案中的個人資料已被遮蓋)

投訴

42. 證明書一及二均載有醫生對投訴人身體狀況的診斷，投訴人認為，群組一及二的成員根本不需要得知該些資料，故不滿該經理如此將整份沒有遮蓋任何資料的證明書一及二，分別發送至 WhatsApp 群組一及二，遂於 2023 年 6 月 6 日向私隱專員公署作出投訴。

《私隱條例》的有關規定

「資料使用者」的定義

43. 根據《私隱條例》第 2(1)條，「資料使用者」指獨自或聯同其他人或與其他人共同控制個人資料的收集、持有、處理或使用的人。《私隱條例》第 2(12)條進一步訂明，如某人純粹代另一人持有、處理或使用任何個人資料，而該首述的人並非為其任何本身目的而持有、處理或使用該資料，則該首述的人就該個人資料而言不算是資料使用者。

僱主的法律責任

44. 根據《私隱條例》第 65(1)條，任何人在其受僱用中所作出的任何作為或所從事的任何行為，就《私隱條例》而言須視為亦是由其僱主所作出或從事的，不論其僱主是否知悉或批准他作出該作為或從事該行為。

保障資料第 3(1)原則及(4)原則

45. 《私隱條例》附表 1 的保障資料第 3(1)及(4)原則訂明，如無有關的資料當事人的訂明同意（即當事人自願給予且並未被撤回的明示同意），個人資料不得使用（包括披露及轉移）於新目的，即於當初收集資料時擬將該資料用於的目的或直接有關的目的以外的目的。
46. 就著「直接有關」一詞，行政上訴委員會在行政上訴案件 2020 年第 8 號裁決理由書⁶表明需要考慮每一項相關的個人資料及將其披露的必要性，以免資料使用者過度披露個人資料。

私隱專員公署的調查

47. 私隱專員公署於 2023 年 6 月 6 日接獲投訴。經初步查詢後，於 6 月 21 日根據《私隱條例》第 38(a)(i)條對該公司進行調查。

該公司就事件的回應

48. 就申請病假的程序，根據該公司的「員工手冊」（「員工手冊」），職員如因病無法上班，須儘快通知其直屬經理或人力資源部，而無須於當刻提交任何醫療證明。當該職員在病假後返回工作崗位時，他須透過該公司的 I-Leave 平台（「該平台」）提交病假申請，並上載由註冊醫生簽發的證書副本，以證明他因病而無法於有關日子工作，而只有該名職員的直屬經理和人力資源部可於該平台查閱有關的醫療證明。

⁶ 馮華強先生與個人資料私隱專員，裁決理由頒布日期 2021 年 12 月 2 日，可在以下網頁查閱（見裁決理由書第 26 至 29 段）：
https://www.pcpd.org.hk/english/enforcement/decisions/files/AAB_8_2020.pdf

49. 此外，該公司表示員工手冊亦訂明與使用社交網絡保障個人資料私隱有關的規定，包括要求職員不可透過社交網絡（包括 WhatsApp）分享同事的個人資料，以及避免發布關於前僱員或現職僱員的個人資料。每位職員在加入該公司時亦會獲發員工手冊，而該經理亦曾書面簽署確認他已閱讀及理解員工手冊，並且同意遵守當中的規則。
50. 就本個案，該公司表示是投訴人主動將涉案的醫療證明提供予該經理，而該經理事實上不曾要求投訴人提供有關文件。員工手冊中關於申請病假的程序，亦只要求將醫療證明上傳至該平台，而不需向上司提供有關文件。
51. 該公司表示，該經理承認曾把證明書一及二分別發送至兩個 WhatsApp 群組，目的是確保有機會與投訴人工作的同事得知投訴人不可處理某類工作。該公司確認除了該經理外，群組一及二的其他成員均不獲授權處理及查閱投訴人載於證明書一及二的資料。該公司表示，雖然該經理的行為是出於對同事的關顧，惟此舉違反了該公司的政策。

該公司的跟進行動

52. 經私隱專員公署介入後，該公司已要求該經理從 WhatsApp 群組中刪除證明書一及二⁷，以及涉案事件中所有載有個人資料的訊息。此外，該公司亦已要求該兩個 WhatsApp 群組的所有成員簽署一份聲明書，證明他們沒有保留證明書一及二，亦不會與任何第三方分享有關資料。
53. 就該經理違反該公司政策的情況，該公司已提醒該經理，日後須嚴格遵守該公司有關處理醫療證明的指引，並要求他接受相關的培訓。
54. 另一方面，該公司已向所有職員展開有關個人資料私隱方面的強制性培訓，該公司亦計劃採取措施方便職員查閱相關的私隱指引，該公司也提醒他們處理醫療證明及相關資料的正確做

⁷ 該公司於 2023 年 10 月 23 日致私隱專員公署的回覆中表示證明書一及二已從 WhatsApp 群組中刪除。

法，包括職員申請病假時，應透過該平台讓其直屬經理及人力資源部查閱醫療證明，而接觸到醫療證明的上司不得在非必要的情況下與團隊中的其他成員交流或分享與職員身體狀況相關的資料，該公司亦會就在 WhatsApp 群組內使用個人資料取得群組成員的同意。

調查結果及違例事項

55. 該經理作為該公司的僱員，因為履行工作職務需要而收到及處理證明書一及二，根據《私隱條例》第 2(1)條就「資料使用者」的釋義，該公司屬事件中被披露、載於證明書一及二中的個人資料的「資料使用者」。
56. 本個案中該經理在群組中發放資料的行為是他在受該公司僱用中所作出，根據《私隱條例》第 65(1)條，有關行為就《私隱條例》而言須視為亦是由該公司所作出的。
57. 投訴人在本個案中向該經理提供證明書一的目的是通知該經理他的身體情況令他不可以處理某類工作，以便該經理調整工作安排。根據保障資料第 3 原則，除非得到投訴人的訂明同意，否則該公司只可將證明書一中所載有關投訴人的個人資料，使用於因應投訴人身體情況調整工作安排的目的，或與此直接有關的目的。
58. 根據個案資料所得，該經理表示他於群組一中發放證明書一的目的，是確保會與投訴人工作的同事得知投訴人不可處理某類工作。因應投訴人的身體情況，專員明白該經理可能需要調整分工，作為投訴人的工作夥伴，該兩間分店的職員無可避免亦會受上述的調整影響。從員工管理角度來看，該經理希望下屬之間互相體諒，了解工作調整安排背後的原因，這良好意願可以理解。然而，為達到上述目的，該經理事實上沒有需要將整份證明書一，特別是當中關於投訴人身體狀況的內容，披露予群組一的所有成員。
59. 此外，該經理在轉發證明書一時亦附加訊息，就該訊息的內容（見圖 4）而言，該經理只是向投訴人轉達人事部就證明書一

所給予的建議，以及投訴人需注意的其他相關事宜，此等內容明顯不是該群組的成員需要知道的資料。

60. 另一方面，證明書二作為支持病假申請的證明文件，該公司收集證明書二的目的，是處理投訴人的病假申請，以及因應有關缺勤情況作出人手調配安排。同樣地，就證明書二中所載的投訴人個人資料，該公司只可使用有關個人資料於上述目的，或與此直接有關的目的，否則根據保障資料第 3 原則，該公司需要取得投訴人的訂明同意。
61. 因投訴人告假而作出的人手調配，直接影響與投訴人同一分店的職員（即群組二的成員），他們固然需要知道投訴人告假的情況。然而，在通知職員相關情況時，該經理告知群組成員投訴人告假的日子已屬足夠，披露載於證明書二上的投訴人身體狀況，對作出人手調配安排的目的而言並無必要。
62. 私隱專員公署注意到，該公司表示投訴人是在主動、且不屬既定程序要求的情況下，直接向該經理提交證明書一及二，惟這不代表該經理可隨意向下屬披露兩份文件，而不必顧及做法是否符合《私隱條例》的規定。在此方面，該公司亦承認除了該經理外，群組一及二的其他成員均不獲授權處理及查閱投訴人載於證明書一及二的資料。
63. 如上文所述，對調整工作及調配人手的目的而言，群組一及二的成員無需知悉投訴人的身體狀況，惟因為證明書一及二被分別發放到兩個群組，令兩份文件中關於投訴人身體狀況的資料被披露予群組的成員。如此使用證明書一及二中關於投訴人身體狀況的資料，與當初收集該等資料的目的（包括直接有關目的）不符，構成了使用有關資料於新目的。在沒有取得投訴人訂明同意（即投訴人自願給予的明示同意）的情況下，該公司的做法違反了保障資料第 3(1)原則有關個人資料使用的規定。

執法行動

64. 專員認為該公司違反了保障資料第 3(1)原則，決定依據《私隱條例》第 50(1)條向該公司送達執行通知，指示該公司制訂政策，要求管理人員在處理下屬的醫生證明書及病假申請時，應

該只向相關人員披露必要的個人資料，並將相關政策納入員工培訓內容之中。該公司亦必須採取步驟提升職員對保障個人資料的意識，同時實施有效的恆常監察，確保相關政策得以貫徹落實及執行，防止同類違反《私隱條例》的情況再次發生。

借鑑

65. 管理人員關顧下屬的健康需要，因應他們的身體情況作出分工上的適度調整，是管理人員應盡之責。與此同時，為免突如其來的調配引起下屬猜疑而影響團隊合作及士氣，管理人員希望向受影響員工解釋有關安排的原由，在管理角度來看可以理解。然而，相信沒有員工願意看到自己的健康狀況被毫無保留地披露。管理人員在考慮提高工作安排透明度的同時，亦需注意對資料當事人個人資料私隱的保障，仔細考慮及衡量披露資料當事人健康資料的對象及必要性，否則便可能屬將資料當事人的健康資料披露於新目的，不但令資料當事人感到尷尬，亦有可能違反《私隱條例》。
66. 事實上，管理人員若遇到類似個案中的處境時，可與當事人坦誠溝通，共同商討如何於讓員工明白調配安排及保障個人資料私隱之間取得平衡，確保適切考慮各方面的需要。
67. 另一方面，值得注意的是，縱使機構已有完善保障個人資料的政策，機構也須確保有關政策能有效地下達至執行政策的相關職員。正如在本個案中，雖然該公司於員工手冊已要求職員不可透過社交網絡（包括 WhatsApp）分享同事的個人訊息，可惜仍然未能防止是次事件發生。
68. 汲取事件中的教訓，機構應積極與員工溝通，定期傳閱與保障員工個人資料方面的相關政策並作出有效的監察，再配合適當的培訓，提高員工在保障個人資料私隱方面的知識及意識，確保職員在工作的每一細節中均貫徹依循私隱政策，否則的話，再完善的政策也只是徒然。

V. 調查個案（三）

星娛樂（環宇）有限公司在前僱員離職後 仍繼續使用其個人資料作公司銀行帳戶的使用者

個案背景

69. 星娛樂（環宇）有限公司（「星娛樂」）是本港一間經營音樂及娛樂業務的公司，為中星集團控股有限公司（「該集團」）旗下的子公司。除本身業務外，星娛樂的關聯人士亦有與其他投資者合資成立多間公司（「關連公司」）經營不同業務。
70. 投訴人於 2014 年 6 月入職星娛樂，職務包括處理星娛樂、該集團內其他公司及關連公司的會計工作，當中包括關連公司 Creative Loop International Limited（「Creative Loop」）。就 Creative Loop 於 2017 年在一間銀行（「該銀行」）開立的帳戶（「該帳戶」），投訴人當時知悉星娛樂登記他成為企業網上銀行的使用者之一，以便他使用網上銀行服務操作該帳戶及處理相關工作。
71. 由於投訴人是該帳戶的企業網上銀行使用者，當該銀行需要就該帳戶的活動（例如網上銀行登入密碼已被更改）即時通知帳戶持有人時，該銀行會發送短訊提示至有關登記號碼，即投訴人的私人手提電話號碼。
72. 投訴人於 2020 年 1 月離職。然而，此後投訴人仍不時於手提電話號碼收到該銀行向他發出的短訊提示，確認該帳戶的密碼已被更改（見圖 6）。

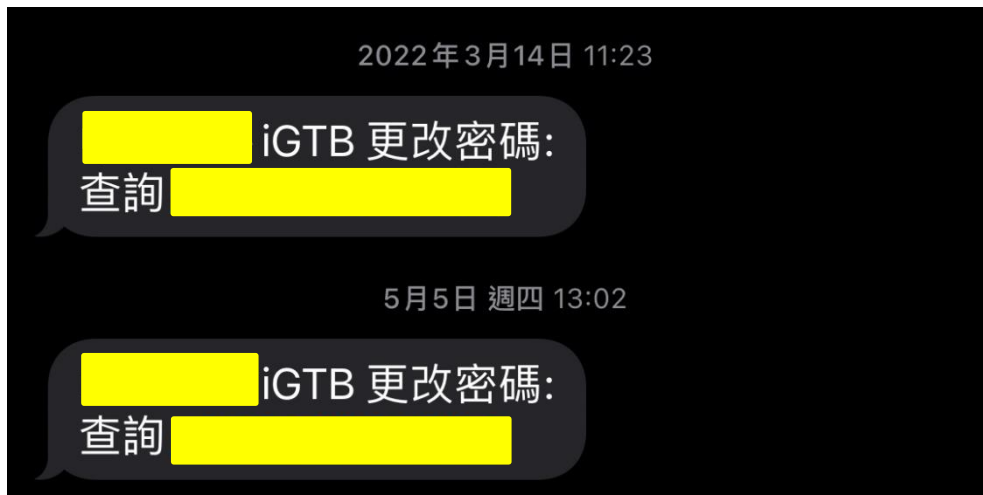


圖 6

(與個案無關的資料已被遮蓋)

73. 投訴人對離職後仍收到這些短訊感到困擾，曾多次向星娛樂反映，並要求星娛樂通知該銀行更改企業網上銀行主要使用者。及至 2023 年 3 月，投訴人仍然收到該銀行的短訊提示，投訴人相信是源於星娛樂仍未更改該帳戶的網上銀行使用者身份，遂聯絡該銀行查詢，但獲告知有關申請須由開立相關企業銀行帳戶的公司提出。

投訴

74. 投訴人不滿星娛樂在他離職後，未得他的同意而繼續使用其個人資料作為該帳戶企業網上銀行的主要使用者，以及沒有向該銀行作出更新指示，更甚至是星娛樂忽視他多次提出的相關要求，投訴人遂於 2023 年 3 月 23 日向私隱專員公署投訴星娛樂。

《私隱條例》有關個人資料使用（包括披露或轉移）的規定

保障資料第 3(1)及(4)原則

75. 《私隱條例》附表 1 的保障資料第 3(1)及(4)原則訂明，如無有關的資料當事人的訂明同意（即當事人自願給予且並未被撤回的明示同意），個人資料不得使用（包括披露及轉移）於新目的，即於當初收集資料時擬將該資料用於的目的或直接有關的目的以外的目的。

私隱專員公署的調查

76. 經初步查詢後，私隱專員公署於 2023 年 4 月 18 日，根據《私隱條例》第 38(a)(i)條對星娛樂進行調查。

星娛樂就事件的回應

77. 星娛樂向私隱專員公署表示，會計人員需處理星娛樂、該集團內其他公司及關連公司的會計工作。一般而言，會計人員會獲安排就其負責公司的帳戶擔任網上銀行的使用者及聯絡人。當有關人員離職後，接手的會計人員及秘書部門的職員會共同處理更改銀行帳戶使用者身份及聯絡人資料的要求，惟星娛樂並無就有關的更新登記資料程序制訂指引。
78. 星娛樂表示，投訴人於 2014 年 6 月至 2020 年 1 月受聘於星娛樂擔任會計主管一職，負責處理多間公司的會計帳目，當中包括關連公司 Creative Loop。根據上述慣例，當 Creative Loop 於 2017 年於該銀行開立該帳戶時，投訴人獲安排成為該帳戶的網上銀行使用者之一，並為此向該銀行提供了姓名、手提電話號碼及香港身份證副本等個人資料。星娛樂稱投訴人當時是知悉及同意有關安排，並於開戶申請表中簽署作實。除了 Creative Loop 外，投訴人亦是另外 32 個銀行帳戶的網上銀行使用者，這些帳戶分別由星娛樂、該集團的公司及關連公司共 31 間公司所持有。

79. 星娛樂表示自投訴人於 2020 年 1 月職離後，他們首次於 2020 年 2 月收到投訴人要求取消網上銀行使用者登記的電郵。投訴人於上述電郵中，要求星娛樂為他取消六個指明帳戶及其餘帳戶的使用者登記。星娛樂解釋，當時星娛樂已陸續聯絡相關銀行取消投訴人的網上銀行使用者登記，但由於投訴人負責的帳戶數目較多，加上內部頻繁的人事變動影響跟進工作的進度及造成實際操作上的困難，故當時尚未完成更新所有帳戶的登記。
80. 2020 年 10 月，星娛樂再次收到投訴人關於上述事宜的電郵，星娛樂遂根據該電該中提供的資料聯絡相關銀行（不是本案中的該銀行）作出跟進。此外，星娛樂確認投訴人於 2021 年 5 月再次透過電郵表示仍收到銀行的短訊，並催促星娛樂更新網上銀行使用者，惟收到此電郵的員工當時正在休假，而該員工在返回工作崗位後因事忙而遺忘了處理投訴人的電郵。
81. 至於屬 Creative Loop 名下的該帳戶，由於 Creative Loop 於 2019 年起已沒有經營任何業務，除查核結餘外，星娛樂甚少使用網上銀行操作該帳戶，故星娛樂一直不為意原來尚未取消投訴人的網上銀行使用者登記。至 2023 年 3 月，該銀行聯絡星娛樂，表示收到與該帳戶有關的投訴，星娛樂當時意識到該銀行所指的情況應該是與網上銀行使用者身份有關，遂向該銀行申請取消投訴人網上銀行使用者身份，並於 2023 年 4 月獲該銀行確認已完成資料更新。
82. 星娛樂強調是次事件源於技術上的遺漏，星娛樂未有及時作出更新，當中並不涉及故意不當使用投訴人的個人資料。

星娛樂的跟進行動

83. 經私隱專員公署介入後，星娛樂檢視所有曾登記投訴人為網上銀行使用者的帳戶。除該帳戶外，星娛樂亦根據檢視結果，就當中仍未更新網上銀行使用者身份的帳戶作出跟進及更新資料。星娛樂其後向私隱專員公署確認所有更新已完成，投訴人不再是這些帳戶的網上銀行使用者。此外，星娛樂表示日後在登記網上銀行使用者時，會改為統一使用公司安排的電話

號碼為登記聯絡號碼，以代替使用員工的手提電話號碼。星娛樂確認會草擬使用及更新企業銀行網上使用者身份的程序，並會盡快執行，以改善資料管理程序。

調查結果及違例事項

84. 作為投訴人的僱主，星娛樂當初自投訴人收集個人資料，固然是為了處理僱傭事務。在使用有關個人資料方面，星娛樂只可使用投訴人的個人資料（包括其私人電話號碼）於處理僱傭事務、與此直接有關的目的，或投訴人所同意的新目的。
85. 在本個案中，星娛樂將投訴人的個人資料使用於登記星娛樂及其他關連公司（包括 **Creative Loop**）帳戶的網上銀行，本質上已偏離了當初收集資料時擬將該資料用於的目的（處理僱傭事務）或與此直接有關的目的，即構成將投訴人的個人資料使用於新目的。根據保障資料第 3 原則的要求，星娛樂需要取得投訴人對使用資料於新目的的訂明同意。由於投訴人當日曾同意有關安排，星娛樂於投訴人在職期間使用其個人資料進行該帳戶的網上銀行使用者登記，此舉並沒有違反保障資料第 3 原則的規定。
86. 不過，投訴人在離職後已不再是星娛樂的會計人員，他自然亦不會預期繼續擔任星娛樂或其他關連公司的帳戶的網上銀行使用者，或其私人電話號碼繼續被用作接收與企業網上銀行有關的訊息。換句話說，投訴人在離職後已沒有對星娛樂使用其個人資料登記網上銀行此新目的繼續給予同意。基於保障資料第 3 原則的規定，在此情況下，星娛樂不能繼續使用其個人資料作網上銀行登記此新目的。
87. 專員注意到，在投訴人離職後約一個月，他因收到不同銀行的短訊而發現星娛樂未有辦妥更改網上銀行使用者資料時，已發電郵提醒星娛樂跟進有關事宜，其後亦對星娛樂再三催促，可惜星娛樂一直沒有作出適當跟進，甚至因職員休假而遺忘了處理投訴人其中一封電郵。令人詫異的是，直至投訴人離職三年後，他仍然收到案中與該帳戶有關的短訊。

88. 雖然星娛樂解釋投訴人在職時協助處理的銀行帳戶數目較多，以及當時的人事變動頻繁，故需較長時間逐一更改相關的銀行帳戶資訊；不過，專員並不認為，這是星娛樂需要花整整三年時間才能取消所有登記的合理原因。事實上，星娛樂亦承認他們是在接到該銀行的通知後才意識到關於該帳戶的問題並作出修正，即假如投訴人沒有向該銀行反映促使該銀行主動聯絡星娛樂了解，星娛樂可能一直不會就投訴人仍是該帳戶的網上銀行使用者作出跟進。再者，星娛樂是在專隱專員公署介入後，才檢視所有曾登記投訴人為網上銀行使用者的帳戶，並進一步發現其餘一直未更新網上銀行使用者身份的帳戶。
89. 專員認為從上述情況可見，雖然星娛樂在投訴人離職後有採取步驟更新投訴人作為網上銀行使用者的相關登記，不過，就使用投訴人資料為企業帳戶登記網上銀行，星娛樂明顯沒有備存妥善紀錄，以致他們在投訴人離職後三年以來更新登記資料的過程中，一直無法掌握究竟尚有哪些帳戶的登記需要更新，而事件中星娛樂亦因沒有制訂相關工作程序，令其未能確保適時完成更新網上銀行使用者身份。
90. 正如上文所述，雖然投訴人曾同意星娛樂將其個人資料使用於登記該帳戶的網上銀行，惟在投訴人離職並且不再就此繼續給予同意後，星娛樂在沒有投訴人的訂明同意（即自願給予的明示同意）下繼續使用投訴人的個人資料登記該帳戶的網上銀行，做法違反了保障資料第 3(1)原則有關個人資料使用的規定。
91. 專員認為個案的情況反映星娛樂的員工欠缺保障個人資料的意識、未能察覺延誤處理構成違反《私隱條例》的行為，最終令星娛樂未能及時糾正本個案的違規情況。

執法行動

92. 專員認為星娛樂違反了保障資料第 3(1)原則，決定依據《私隱條例》第 50(1)條向星娛樂發出執行通知，指示星娛樂檢視除投訴人外，有否其他會計人員離職後未有更新相關企業網上銀行使用者的情況，並因應檢視結果作出跟進。而在因應個案所

制訂的政策及／或指引文件中，星娛樂須加入指示，規定就使用會計人員作企業網上銀行登記的情況備存妥善紀錄，並當有會計人員離職時，指定人員必須盡快根據紀錄確定需要更新網上銀行使用者身份的銀行帳戶，然後於該會計人員離職後一個月內辦理更新網上銀行使用者身份的手續。星娛樂亦須定期向員工傳閱有關政策及／或指引文件，以及採取步驟監察政策及／或指引的貫徹落實及遵守情況，防止同類事件再次發生。

借鑑

93. 在日常的業務運作中，僱主或少不免委派個別職員以聯絡人身份代表公司開立不同類型的戶口或登記各種服務，當中並會使用到員工的個人資料。為避免爭議、彰顯對僱員個人資料私隱的尊重並確保符合《私隱條例》的規定，僱主在每次使用僱員的個人資料作登記服務時，亦應先取得僱員的同意，僱主並且不應要求僱員使用私人電話號碼或住址進行登記。同時，即使在登記時已取得僱員的同意，這不等於僱主可無限期地將僱員的個人資料使用於有關目的。
94. 此外，公司日常需要處理的事務繁多，人事更替亦涉及不少交接及行政工作，一些看似鎖碎但牽涉到僱員個人資料私隱的工序（例如取消個別僱員於在職時進行的登記）可能會被忽略。就此，為免出現溝通及行政上的混亂，公司應就僱員在職期間以個人名義為公司登記服務的情況備存妥善紀錄，並透過制訂清晰的工作程序及分工，規定相關員工根據上述紀錄，在指定時限內處理取消登記的工作，以保障離職僱員的個人資料私隱。

VI. 調查個案（四）

雁月中醫綜合中心使用前僱員的舊住址填寫及郵寄報稅表

個案背景

95. 雁月中醫綜合中心（「雁月」）是本港一間一站式中醫服務中心，提供按摩護理及中醫問診服務。除了三間位於不同地區的分店外，雁月亦設有總部辦事處。
96. 投訴人於 2022 年 9 月入職雁月，於總部負責行政工作。2022 年 12 月，投訴人口頭通知同屬行政部門的一名同事需要更新住址紀錄。而根據投訴人了解，該同事已即場於記錄人事資料的檔案（「人事資料檔案」）中更新紀錄至其新住址。
97. 投訴人於 2023 年 3 月離職。離職後，由於一直沒有收到雁月郵寄給他的 2022 至 2023 年度「僱主填報的薪酬及退休金報稅表」（「該報稅表」），投訴人遂向雁月查詢。有關職員其後透過通訊軟件向投訴人提供該報稅表的電子檔。收到該報稅表後，投訴人注意到當中填寫的是他的舊住址（見圖 7）。

稅務局
僱主填報的薪酬及退休金報稅表

截至 **2023** 年 3 月 31 日止的 1 年度內
(請在方格內填上年份)

有關填報 IR56B 表格的詳情，
你可於本局網站 www.ird.gov.hk 參閱「IR56B 表格的附註及說明」。

本局專用

☐ 附加表格，就先前同一僱員提交的表格申報附加利息
☐ 修訂表格，更正 _____ 年 _____ 月 _____ 日
提交的第 _____ 張表格
(如適用的話，請「✓」以上其一方格，並填上日期及張號)

1. 僱主檔案號碼 (即在 BIR56A 表格左上角地址欄內所示號碼) _____

僱主名稱
(須填寫業務名稱) **NGAN YUET HEALTH & BEAUTY LIMITED** 第 _____ 張表格

2. 僱員或領退休金人士的姓名 (見附註 1(a)) _____ (見附註 2)

先生/女士/小姐 #	姓	英文寫法
# (請將不適用的部分刪去)	名	英文寫法

3. (a) 香港身分證號碼 (見附註 2(c)) _____ (此欄必須填寫) → _____
(b) 護照號碼及簽發地點 (如僱員並無香港身分證) _____

4. 性別 (M= 男性, F= 女性) _____ (此格必須填寫) → _____

5. 婚姻狀況 (1= 未婚/喪偶/離婚/分開居住, 2= 已婚) _____

6. (a) 如屬已婚, 配偶的姓名 _____
(b) 配偶的香港身分證號碼/護照號碼及簽發地點 (如知悉) _____

7. 住址 _____ **← 填寫的是投訴人的舊住址**

8. 通訊地址 (如與上列第 7 項不同) _____

9. 受僱職位 _____

10. 是年內的僱用期間 _____ [2]0[0]9[2]0[2]2[] 至 [0]7[0]3[2]0[2]3[]
日 月 年 日 月 年

11. 在上列第 10 項僱用期間內僱員所應獲得利息明細表 (見附註 3) : —

細 則	期 間 (日/月/年)	款 額 (港元) (不計「角、分」)
(a) 薪金/工資	20/09/2022 至 07/03/2023	_____
(b) 假期工資	至	_____
(c) 董事袍金	至	_____
(d) 佣金/費用 (見附註 4)	至	_____
(e) 花紅 (見附註 5)	至	_____
(f) 補發薪金, 代通知金, 退休或終止服務時的獎賞或酬金 (見附註 6)	至	_____
(g) 從退休計劃支付的若干款項 (見附註 7)	至	_____
(h) 僱主代付的薪俸稅	至	_____
(i) 教育費福利 (見附註 8)	至	_____
(j) 在股份認購計劃中所賺取的收益 (見附註 9)	至	_____
(k) 任何其他報酬、津貼或額外賞賜 (見附註 10)	至	_____
性質 _____	至	_____
(l) 退休金 (見附註 11)	至	_____
總額		_____

12. 提供居所詳情 (見附註 12) (0= 沒有提供, 1= 有提供) _____ (此格必須填寫) → **0**

地 址	類型 (例如: 獨立屋、 樓宇單位、服務式 住宅、所佔酒店 房間的數目等)	提供居所期間		由僱主付給 業主的租金 (港元)	由僱員付給 業主的租金 (港元)	由僱主發還給 僱員的租金 (港元)	由僱員付給 僱主的租金 (港元)
		由	至				

13. 僱員的全部或部分利息是否由非香港公司在本港或其他地區支付 (0= 否, 1= 是) _____ (此格必須填寫) → **0**
若「是」, 請填寫:
該非香港公司名稱 _____
地址 _____
款額 (如知悉) (此款額必須已包括在第 11 項內 (見附註 13)) _____

14. 備註 (見附註 12(b)) _____

僱主蓋印處 _____

簽署 (見附註 1(e)) _____ *Authorized Signature(s)*
姓名 _____
職位 _____
日期 _____ 27/04/2023

IR56B(AV) (4/2018) (PDF) 請提供一份已填妥的 IR56B 表格副本給僱員 本局專用

圖 7

(個案中的個人資料及與個案無關的資料已被遮蓋)

投訴

98. 投訴人不滿雁月使用了他的舊住址填寫該報稅表。另由於投訴人沒有收到雁月郵寄給他的該報稅表，投訴人懷疑雁月根據填寫於該報稅表上的住址資料，把該報稅表郵寄至他的舊住址，令載於該報稅表上他的個人資料，包括姓名、身份證號碼及薪金資料有被外洩的風險。就此，投訴人於 2023 年 5 月 29 日向私隱專員公署作出投訴。

《私隱條例》有關個人資料準確性及保安的規定

保障資料第 2(1)原則

99. 《私隱條例》附表 1 的保障資料第 2(1)原則訂明，資料使用者須採取所有切實可行的步驟，以確保在顧及有關的個人資料被使用於或會被使用於的目的（包括任何直接有關的目的）下，該個人資料是準確的。

保障資料第 4(1)原則

100. 《私隱條例》附表 1 的保障資料第 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。

私隱專員公署的調查

101. 經初步查詢後，私隱專員公署於 2023 年 8 月 16 日，根據《私隱條例》第 38(a)(i)條就事件對雁月展開調查。

雁月就事件的回應

102. 雁月向私隱專員公署表示，當有職員要求更新住址時，負責管理人事資料檔案的職員會在檔案中更新資料。經翻查電腦紀錄，雁月確認有關職員在 2022 年 12 月收到投訴人更新住址的

通知後，已隨即根據投訴人提供的住址資料，更新人事資料檔案中的紀錄。

103. 就處理職員稅務文件方面，雁月自 2021 年起聘用一間秘書公司（「A 秘書公司」）代辦申報薪俸稅。由於 A 秘書公司在辦理有關工作時需要用到雁月員工的個人資料，雁月每年均會從人事資料檔案中抽取有關的人事資料（包括員工住址），製作適用於相關報稅年度的報稅用資料檔案（「報稅用檔案」），以提供予 A 秘書公司作報稅用途。在把報稅用檔案交予 A 秘書公司前，雁月會安排兩名職員核對報稅用檔案，確保當中的人事資料與人事資料檔案中的最新紀錄相符。
104. 在根據上述程序核對資料後，雁月於 2023 年 4 月向 A 秘書公司提供適用於 2022 至 2023 年度的報稅用檔案。雁月確認，人事資料檔案中的投訴人住址紀錄雖然已於 2022 年 12 月更新，但由於 A 秘書公司獲提供檔案（即報稅用檔案）中的紀錄仍是投訴人的舊住址，故此 A 秘書公司使用了投訴人的舊住址填寫該報稅表。
105. 對於報稅用檔案中投訴人住址紀錄不準確一事，雁月解釋由於當日負責處理相關工作的員工已經離職，他們無法查明導致事件的真正原因。惟綜合所得資料，雁月相信在投訴人於 2022 年 12 月通知雁月更新住址前，職員已從人事資料檔案中抽取住址紀錄製作本案中發放予 A 秘書公司的檔案（即 2022 至 2023 年度的報稅用檔案），因此，關乎投訴人住址的更新沒有於報稅用檔案中反映，而職員在更新人事資料檔案時沒有另行更新報稅用檔案。此外，在發放報稅用檔案前作最後核對的員工因疏忽而未有察覺投訴人的住址有誤，以致出現本案的情況。
106. A 秘書公司完成填寫該報稅表後把文件交回雁月，雁月其後安排將該報稅表的副本郵寄予投訴人。在過程中，職員以該報稅表上填寫的住址（即投訴人的舊住址）為郵寄地址，令該報稅表的副本被郵寄到投訴人的舊住址。

雁月的跟進行動

107. 經私隱專員公署介入後，雁月表示將會改善工作流程，例如在製作載有個人資料的檔案時，會先核對個人資料是否準確，並安排於發送檔案前一刻才從人事資料檔案中抽取個人資料。此外，雁月亦會確保負責核對資料的員工謹慎處理有關工作。

調查結果及違例事項

108. 從圖 7 可見，該報稅表是由個案中的 A 秘書公司獲雁月授權代為填寫。
109. 作為資料使用者，雁月可委託資料處理者（即個案中的 A 秘書公司）代辦稅務事宜。從雁月提供的資料可見，A 秘書公司是根據雁月於 2023 年 4 月提供的資料填寫該報稅表。雁月同時確認載於報稅用檔案中的投訴人住址不準確，A 秘書公司因而使用了不準確的資料報稅。基於以上情況，專員認為本個案並不涉及 A 秘書公司出錯或有違反《私隱條例》的情況。
110. 在收到投訴人更新住址紀錄的通知後，雁月已隨即更新人事資料檔案，雁月在此方面的處理沒有不當。不過，值得注意的是，在保持個人資料準確方面，資料使用者並非純粹只需保持資料庫中的紀錄準確。根據保障資料第 2(1)原則，資料使用者須在顧及個人資料被使用於或會被使用於的目的（包括任何直接有關的目的）的情況下，採取所有切實可行的步驟，確保有關個人資料是準確的。
111. 在本個案中，投訴人的住址被使用於填寫該報稅表及郵寄表格副本。為準備員工資料作報稅用途，雁月的做法是從人事資料檔案中抽取資料製備相關年度的報稅用檔案。雖然人事資料檔案中的人事紀錄理應是最新及最準，然而，對報稅目的而言，報稅用檔案內的個人資料是否最新及最準，視乎雁月於何時把其製備，以及有否在製備後及提供予 A 秘書公司之前，因應人事資料檔案有更新，而對報稅用檔案作出更新。

112. 雖然雁月未能說明他們實際上是何時製備本個案中的報稅用檔案，但無爭議的是，人事資料檔案中投訴人的住址紀錄於 2022 年 12 月已被更新，惟當雁月於 2023 年 4 月提供報稅用檔案予 A 秘書公司時，檔案中所載的卻仍是投訴人的舊住址。由此可以推斷，雁月早於 2022 年 12 月以前，已從人事資料檔案中抽取資料，製作預期於 2023 年 4 月提供予 A 秘書公司的報稅用檔案，當中有至少四個月的時間差距。
113. 專員理解基於實際工作安排，雁月可能需要預早準備報稅用的資料，然而，由於人事紀錄有機會隨時更新，雁月越早從人事資料檔案中抽取資料製作報稅用檔案，便越難確保最終用於報稅的人事資料準確。在此方面，專員注意到雁月沒有制訂政策或程序，規定職員在更新人事資料檔案時，需同時核對及更新報稅用檔案。
114. 此外，雖然雁月表示在發放報稅用檔案前已安排職員進行最後核對，但他們均沒有發現報稅用檔案中的投訴人住址紀錄有誤。上述核對步驟在確保用於報稅的個人資料準確方面有重要的把關作用，因此檢查人員必需認真處理。然而，個案中兩名職員在檢查報稅用檔案時均未能發現關於投訴人住址的錯誤，當中顯然有人為疏忽。
115. 要確保報稅用檔案中的地址紀錄與人事資料檔案相符，最理想的做法是在向 A 秘書公司提供報稅用檔案之前，才從人事資料檔案中抽取最新及最準的地址紀錄。而即使雁月未能採用上述做法，在不能排除核對時出現人為疏忽的情況下，雁月顯然不能單靠核對程序確保報稅用檔案中的資料準確。在此方面，為避免報稅用檔案中的資料過時，雁月應規定職員在更新人事資料檔案時，亦同時核對及更新報稅用檔案，但正如上文第 113 段所述，雁月並無相關政策或程序，以致未能防止本案情況的發生。
116. 另一方面，雁月將該報稅表郵寄至投訴人舊住址，明顯是因為職員在寄件時沒有考慮該報稅表上的住址是否準確，貪一時之便而直接使用表格上所示住址作郵寄用途。雁月將該報稅表寄往錯誤的地址，除了構成雁月沒有在顧及投訴人住址會被使用

於寄發該報稅表的情況下，確保該個人資料是準確外，此舉亦令該報稅表有機會落入不明人士手中，導致當中投訴人的個人資料，包括姓名、身份證號碼及薪金資料有被外洩的風險。事實上，假若職員當時以人事資料檔案中的住址紀錄準備信件，又或者在寄出前與最新及最準的人事紀錄核對，已能妥善保障有關的個人資料。

117. 在考慮上述情況後，專員認為雁月在處理稅務及向投訴人提供有關稅務文件的副本時，均沒有採取所有切實可行的步驟確保所使用的投訴人的住址是準確的，因而違反了保障資料第 2(1) 原則有關確保個人資料準確的規定。
118. 就將該報稅表寄往錯誤的地址，專員同時認為雁月沒有採取所有切實可行的步驟去保障載於該報稅表中投訴人的個人資料，防止該些個人資料受到未獲准許的或意外的查閱、處理、喪失或使用所影響，違反了保障資料第 4(1) 原則有關個人資料保安的規定。

執法行動

119. 專員認為雁月違反了保障資料第 2(1) 原則及第 4(1) 原則，決定依據《私隱條例》第 50(1) 條向雁月發出執行通知，指示雁月制訂政策及工作程序，確保雁月提供予資料處理者作報稅用途的員工資料，為最後更新的資料，特別是規定員工依照最後更新的地址紀錄處理稅務事宜及發送員工通訊函件。另外，雁月須透過向員工發出通告及／或日常訓示，要求員工緊遵上述政策及程序行事，並提醒員工在核對資料時，必須參照最後更新的紀錄，並審慎小心檢查，防止同類違反《私隱條例》的行為再發生。
120. 此外，專員亦指示雁月將上述政策、程序及提醒事項納入員工培訓內容之中，提升他們保障個人資料的意識，同時實施有效的恆常監察，確保相關的政策、程序及提醒事項得以貫徹落實及遵從，防止同類事件再次發生。

借鑑

121. 每間機構都會收集及儲存員工的個人資料，這些資料可能會被提供予不同的服務提供者或承辦商，例如保險公司、強積金受託人、會計事務所及銀行，以用作處理各種與僱傭有關的事務。當員工需要更新個人資料時，機構一般都有既定程序更新用作儲存人事紀錄的資料庫，不過，除了內部的人事紀錄必需更新至最近的紀錄外，機構亦需要注意提供予其他機構用作處理相關工作的個人資料是否準確。因此，就製備供其他機構使用的資料檔案方面，機構應制訂適當程序及步驟，以確保服務提供者或承辦商獲提供的員工個人資料準確。同時，記錄資料的最後更新的日期及負責更新的人員，是有助完善管理資料的良好行事方式，亦可避免將郵件錯誤郵遞，引致個人資料外洩或遭濫用，甚至對當事人帶來損失。
122. 為減少因人為疏忽而導致侵犯個人資料私隱的情況，機構必須致力提升員工保障個人資料的意識，讓他們明白認真處理個人資料的重要性。同時，機構須引入完善的工作流程、清晰的政策及程序，以及恆常的監察機制，以加強保障個人資料私隱。

VII. 建議及其他評論

123. 《私隱條例》第 48(2)條訂明，專員在完成調查後，如認為符合公眾利益，可發表報告列明該項調查的結果及由該項調查引致的、專員認為適合作出的任何建議及其他評論。

建議

124. 面對公眾對保障個人資料私隱與日俱增的期望，除了客戶的個人資料私隱外，保障僱員的個人資料私隱，對機構而言亦同樣重要。僱主尊重僱員的個人資料私隱，有助促進良好的僱傭關係，而這樣亦能夠建立僱員對機構的信任，連帶僱員的生產力及對工作的滿足感亦會有所提升，機構最終也會因此而受惠。
125. 專員鼓勵僱主視保障僱員個人資料私隱為機構數據管治的重要一環，在保障個人資料的策略上採取積極的態度，在實務工作中按照法例的要求並採取良好的行事方式，保障及尊重僱員的個人資料，達至僱傭雙贏的局面。
126. 專員希望藉此報告，對僱主作出以下建議：
- (i) 引入「個人資料私隱管理系統」，制訂公開和具透明度的資訊政策和常規，由上而下貫徹地在機構中執行，體現良好數據管治，彰顯僱主對保障個人資料私隱的重視，詳情可參閱私隱專員公署刊發的《私隱管理系統最佳行事方式指引》⁸。
 - (ii) 委任保障資料主任，以統籌機構內部各項私隱管理措施的推行，推動私隱管理系統的有效運作。私隱管理系統作為私隱保障的基建，必需輔以持續的檢討及監察程序，才能發揮應有效果。
 - (iii) 制訂個人資料私隱方面的培訓策略。機構應鼓勵及支援員工增進對相關法規的認識，以及加強他們對保障僱員

⁸ https://www.pcpd.org.hk/tc_chi/resources_centre/publications/files/PMP_guide_c.pdf

個人資料的意識或敏感度。例如提供培訓，並以內聯網等渠道方便員工可隨時重溫相關的資訊。

- (iv) 積極與員工溝通，與他們共同探討工作上涉及的個人資料私隱的議題，了解員工的關注及疑難，從而更有效地制訂切合日常處境及需要的程序、指引及培訓計劃，締造一個重視保障個人資料私隱的工作環境及運作模式。

- 完 -