

僱主在2019冠狀病毒病疫情期間收集及使用僱員個人資料的指引

導言

在2019冠狀病毒病期間，特別是自2022年年初香港爆發第五波新冠疫情至今，本港機構一直在工作場所落實防疫抗疫措施，以保障僱員的健康及安全。為實施有效的防控措施，僱主普遍會收集僱員的健康狀況資料，以減低新冠變種病毒於工作場所內的傳播風險。本指引旨在協助本港僱主及僱員了解在《個人資料（私隱）條例》（香港法例第486章）（《私隱條例》）下，僱主於2019冠狀病毒病疫情期間收集及使用僱員健康狀況資料時須履行的責任。

《私隱條例》並無界定甚麼是「健康狀況資料」。就2019冠狀病毒病的情況而言，健康狀況資料一般指可揭示有關人士就2019冠狀病毒病的健康狀況的個人資料，當中可包括該人是否已接種2019冠狀病毒病疫苗、是否對2019冠狀病毒病呈陽性或陰性反應、及/或是否2019冠狀病毒病的康復者等。

1. 僱主是否可收集僱員的體溫測量紀錄、外遊紀錄、疫苗接種紀錄、2019冠狀病毒病檢測結果、感染紀錄及其他與2019冠狀病毒病有關的健康狀況資料？

本港僱主有法定責任及普通法下的責任¹，在合理地切實可行的範圍內確保在工作場所中的僱員的安全及健康。除了法律責任外，大眾一般亦期望機構履行其企業社會責任，保障訪客的健康。

在此背景下，為協助僱主於疫情期間評估在工作場所傳播新冠病毒的風險，及保障僱員及訪客的健康，僱主收集僱員的體溫測量紀錄²、外遊紀錄、疫苗接種紀錄、2019冠狀病毒病檢測結果、感染紀錄，以及其他與2019冠狀病毒病有關的健康狀況資料，一般而言屬正當及合理的做法。

值得注意的是，從保障個人資料私隱的角度而言，僱主只應收集對收集目的而言是必需，或與之直接有關的健康狀況資料³。僱主不應收集與在工作場所預防或控制2019冠狀病毒病無關或不必要的個人資料。僱主應考慮機構及工作場所的具體情況，以決定是否必需收集特定種類的健康狀況資料。對於向顧客提供面對面服務的實體店舖（例如零售及餐飲業務），僱主收集僱員的疫苗接種紀錄（或有效的

1 根據《職業安全及健康條例》（香港法例第509章）第6(1)條，每名僱主均須在合理地切實可行範圍內，確保其所有在工作中的僱員的安全及健康。

2 如僱主使用體溫測量儀為僱員量度體溫而沒有記錄讀數，該資料（即在測量儀短暫顯示的體溫讀數）便不屬《私隱條例》下的「個人資料」。

3 如沒有收集個人資料，《私隱條例》便不適用。

根據保障資料第1(1)(b)原則，除非個人資料的收集對該目的是必需的或直接與該目的有關的，否則不得收集個人資料。

醫學豁免證明）、2019冠狀病毒病病毒檢測結果及感染紀錄以作出適當的營運安排，一般而言屬合理及必需。上述情況尤其適用於「疫苗通行證」安排下所涵蓋的餐飲業務，這是由於在按照指明運作模式經營的某些餐飲處所，所有員工必須已接種至少一劑新冠疫苗，除非員工已獲發「新冠疫苗接種醫學豁免證明書」。

僱主應按照收集最少量個人資料的原則，為收集資料的目的收集足夠但不超乎適度的個人資料⁴，並因應運作上的可行性及其他相關考慮，採取侵擾私隱程度最低的措施，例如避免使用具備攝錄功能的儀器為僱員量度體溫。僱主應考慮採用自我申報機制，透過問卷以選擇題的形式收集個人資料，並儘可能避免提出開放式的問題，以免意外地收集不必要的個人資料。

收集健康狀況資料的方式亦不容忽視，僱主只可以合法及在有關情況下屬公平的方式收集僱員的個人資料。例如，僱主不得以欺騙、威脅或施加不當影響的方法來收集僱員的健康狀況資料。

2. 僱主可以收集僱員的家庭成員的健康狀況資料嗎？

為保障僱員在工作場所的安全及健康，以及為了確定僱員是否感染人士的密切接觸者或須接受強制隔離，僱主要求其僱員告知他們僱員是否密切接觸者或須接受強制隔離，一般而言屬正當及合理的做法。在大部分情況下，收集僱員之家庭成員的健康狀況資料（如疫苗接種紀錄）可被視為不必要或不相稱。

在此情況下，僱主應為收集資料的目的收集必需或與之直接有關、屬足夠但不超乎適度的健康狀況資料。

3. 僱主在收集僱員的健康狀況資料時須告知僱員哪些事宜？

根據保障資料第1(3)原則，僱主必須在收集個人資料之時或之前，採取所有切實可行的步驟（例如以通告形式），向僱員說明所收集的個人資料會用於甚麼目的（例如保障僱員及訪客/顧客的健康）、資料可能會轉移予甚麼類別的人士（例如公共衛生部門），以及僱員是否有責任或可自願提供其個人資料等。作為良好的行事方式，僱主亦應告知僱員有關資料的保存期限⁵。保障資料第5原則訂明，在一般情況下，有關個人資料政策及實務方面的資料應可予以查閱。僱主應以公開透明的方式告知其僱員有關需要收集及處理僱員的健康狀況資料的原因。

香港個人資料私隱專員公署（私隱公署）建議僱主應向其僱員清晰地傳達所有必需的資訊，例如藉《收集個人資料聲明》的方式，除非僱主現有的私隱政策或聲明中已涵蓋相關資料。《收集個人資料聲明》應包括以下在內的資訊：

- 是否有責任或可自願提供健康狀況資料；
- 未能提供或拒絕提供資料的後果；
- 收集的資料會被用於甚麼目的（例如為符合法定要求、作出適當的營運安排，包括為已確診的員工安排病假）；
- 甚麼人士（或甚麼職級的人員）可查閱資料；

⁴ 保障資料第1(1)(c)原則。

⁵ 請參考問題5有關個人資料的保存期限。

- 可能會向甚麼人士轉移哪些類別的資料；及
- 僱員如何提出查閱健康狀況資料要求及改正有關資料的要求。

4. 僱主可否把僱員的健康狀況資料用於其他目的或披露予其他人士？

僱主從僱員所收集的健康狀況資料，應只限用於當初向他們說明的目的（例如保障僱員在工作場所的健康）或與其直接有關的目的。根據保障資料第3原則，僱主把僱員的個人資料用於新目的，包括將相關資料披露予其他人士作新目的之用，必須事先獲得有關僱員的「訂明同意」（即自願及明示的同意）。

在某些特定的情況下，使用和披露個人資料可以受《私隱條例》的豁免而毋須取得資料當事人（即在此情況下的僱員）的訂明同意。與2019冠狀病毒病相關的情況可包括以下的例子：（1）為了保障公眾健康，及追蹤和治療2019冠狀病毒病的感染者⁶，將僱員的身份、健康狀況及位置資訊向公共衛生部門披露；以及（2）為遵從法例的規定（例如《預防及控制疾病（披露資料）規例》（香港法例599D章））而使用或披露僱員的個人資料⁷。

如僱員對2019冠狀病毒病測試呈陽性，僱主可以在不透露確診者的可供辨識個人身份的資料下，通知其他職員、訪客及物業管理公司。舉例而言，僱主通常只需就有僱員確診一事發出通知。在大多數情況下，於告示中披露確診者的名字及其個人資料，會被視為不必要或不相稱。

5. 僱主可以保存所收集的健康狀況資料多久？

一般而言，僱主保存健康狀況資料的時間不應超過實際所需⁸。當收集個人資料的目的已達成，僱主便應永久銷毀該些為打擊2019冠狀病毒病而收集的相關個人資料。如有需要，僱主可參考公共衛生部門就2019冠狀病毒病的通常潛伏期所發放的資訊。

當僱傭關係終止時，除非為履行任何法律或合約訂明的責任，否則僱主應盡可能在實際可行的情況下刪除前僱員的所有健康狀況資料。有關處理前僱員個人資料事宜的實際指引，僱主可參閱私隱公署發出的《人力資源管理實務守則》⁹的第4章。

6. 僱主如何確保所收集的健康狀況資料準確？僱主應多久才更新一次健康狀況資料？

保障資料第2(1)原則要求資料使用者採取所有切實可行的步驟，以確保在顧及收集目的下，有關的個人資料是準確的。如僱主認為當中任何資料是不正確或過時的，便應要求僱員澄清。

就疫苗接種情況及2019冠狀病毒病檢測結果而言，僱主應制定政策及設立制度，以記錄僱員最新及準確的疫苗接種資訊及檢測結果。例如，僱主可考慮要求僱員在接種疫苗後的一定日數內或收到檢測結果的一段合理時間內作出呈報。

⁶ 《私隱條例》第59(1)(b)及(2)條。

⁷ 《私隱條例》第60B(a)條。

⁸ 保障資料第2(2)原則要求資料使用者須採取所有切實可行的步驟，以確保個人資料的保存時間不超過將其保存以貫徹該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）所需的時間。

⁹ 守則載於此網址 https://www.pcpd.org.hk/tc_chi/data_privacy_law/code_of_practices/files/PCPD_HR_Booklet_Chi_AW04_Web.pdf。

7.僱主在資料保安方面有甚麼須要值得注意？

健康狀況資料一般被視為較敏感的資料，一旦外洩可能對相關人士造成較嚴重的傷害（包括心理傷害），所以注重資料保安尤其重要。根據保障資料第4(1)原則，僱主應採取所有切實可行的步驟以保障所收集的個人資料免遭未獲准許或意外的查閱、處理、刪除、喪失或使用，當中包括：

- 就紙本紀錄而言，把紙本紀錄存放於上鎖的櫃中並將其置於公眾視線範圍之外；
- 就電子紀錄而言，將數碼資料加密並加設密碼保護裝有健康狀況資料的電子裝置；及
- 只在有必要的情況下准許獲授權人士查閱資料。

為避免僱員的健康狀況資料被其他職員查閱或洩露，僱主不應安排僱員以共用的表格呈報資料（就紙本紀錄而言）或將資料上載到全體職員均可存取的中央電子平台、即時通訊平台或軟件、或雲端共用文件等。

一旦發生資料外洩事故，僱主應考慮盡早通知相關職員、私隱公署及其他執法機構。

8.僱員就其個人資料有甚麼權利？

個人資料屬於資料當事人，僱主應抱有尊重和謹慎的態度處理僱員的個人資料。根據保障資料第1(3)(b)(ii)原則，僱主應在首次使用個人資料之時或之前，明確告知僱員要求查閱及改正資料的權利，並提供負責職員的姓名和聯絡方法。在這方面，保障資料第6原則明確地賦予僱員可要求查閱及改正個人資料的權利。

9.在處理僱員的健康狀況資料時，僱主還需注意哪些事項？

僱主須遵守私隱公署發出的《人力資源管理實務守則》¹⁰的規定，守則涵蓋就準僱員、現職僱員及前僱員的個人資料的收集、持有、準確性、使用及保安之相關事宜，以及他們作為資料當事人所提出的查閱資料及改正資料要求。

10.僱主及/或僱員可在哪裏作出有關處理僱員個人資料的查詢或投訴？

就處理僱員的個人資料（包括健康狀況資料）的查詢或投訴，僱主及/或僱員可與私隱公署聯絡。如欲查詢，可致電2827 2827或電郵致communications@pcpd.org.hk。如欲作出投訴¹¹，可電郵致complaints@pcpd.org.hk。

¹⁰ 見註腳9。

¹¹ 根據《私隱條例》第37條，投訴須用中文或英文以書面作出或專員所接受的其他形式而作出，及說明與資料使用者有關的投訴的作為或行為。投訴表格可於私隱公署的網站下載：https://www.pcpd.org.hk/tc_chi/complaints/how_complaint/complaint/complaint.html。

建議摘要：

- **必要性**：僱主只應收集對收集資料目的而言是必需，或與之直接有關的健康狀況資料。僱主不應收集與在工作場所預防或控制2019冠狀病毒病無關或不必要的個人資料。
- **收集最少量個人資料**：僱主應為收集資料的目的收集足夠但不超乎適度的個人資料，並採取侵擾私隱程度最低的措施。
- **透明度**：僱主應清晰地傳達所有必需的資訊，例如向僱員提供《收集個人資料聲明》。
- **保存及刪除資料**：僱主保存健康狀況資料的時間不應超過實際所需。當收集個人資料的目的已達成，僱主便應永久銷毀該些為打擊2019冠狀病毒病而收集的個人資料。
- **準確性**：僱主應制定政策及設立制度，以記錄僱員最新及準確的疫苗接種資訊及檢測結果。
- **資料的保安**：僱主應採取所有切實可行的步驟以保障所收集的個人資料免遭未獲准許或意外的查閱、處理、刪除、喪失或使用。例如，把紙本紀錄存放於上鎖的櫃中、將數碼資料加密、及只在有必要的情況下准許獲授權人士查閱資料。



私隱公署網頁



下載本刊物

查詢熱線 : (852) 2827 2827
傳真 : (852) 2877 7026
地址 : 香港灣仔皇后大道東 248 號大新金融中心 13 樓 1303 室
電郵 : communications@pcpd.org.hk

版權



本刊物使用署名4.0國際 (CC BY 4.0) 的授權條款，只要你註明原創者為香港個人資料私隱專員公署，便可自由分享或修改本刊物。詳情請瀏覽creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.zh。

免責聲明

本刊物所載的資訊和建議只作一般參考用途，並非為法例的應用提供詳盡指引，亦不構成法律或其他專業意見。私隱專員並沒有就本刊物內所載的資訊和建議的準確性或個別目的或使用的適用性作出明示或隱含保證。相關資訊和建議不會影響私隱專員在《個人資料（私隱）條例》下獲賦予的職能及權力。

二零二二年三月