

---

## 2H. 《個人資料（私隱）條例》

個人資料是指任何資料，可以「直接或間接與一名在世的人有關的、可以切實可行地透過有關資料，直接或間接地確定有關個人的身分、及該資料的存在形式，讓人可切實可行地查閱及處理有關資料」。有關個人資料的明顯例子，包括個人身份證號碼及指紋，通過這些資料，一個人的身份可得以辨認。

這條條例訂明，資料使用者在法律上有責任遵守條例附表1所載的六項保障資料原則的規定。條例規定，資料使用者不得做出任何有違保障資料原則的行為或從事任何有違該等原則的活動，除非根據具體情況，有關行為或活動是該條例所規定或准許的。此外，條例亦賦予資料當事人某些權利，包括得知是否有任何資料使用者持有其個人資料；獲提供有關資料的副本，以及要求更改他們認為不正確的資料。

概括來說，條例規管個人資料的收集和使用方式，並防止任何人因濫用個人資料而侵犯到他人的私隱。

### 2H.1 條例的適用範圍

條例適用於任何收集、持有、處理或使用個人資料的人士，當中包括私營機構、公營機構及政府部門。

### 2H.2 僱主的責任

執行人力資源職能及活動的資料使用者，在處理準僱員、現職僱員及前僱員的個人資料的收集、持有、準確性、使用及保安事宜，以及資料當事人所提出的查閱及更改資料要求時，必須遵守《個人資料（私隱）條例》。僱主有責任保護準僱員、現職僱員及前僱員的個人資料。

保護範圍涵蓋所收集資料的使用、收集、整理及轉移等。僱主應採取一切切實可行的步驟，確保適當處理個人資料，包括執行足夠的保安措施，而且任何人士須經授權後方可查閱個人資料。

《個人資料（私隱）條例》第53及第55條指出，如個人資料作下列與僱傭工作有關的用途，便可得到豁免而不需要受到查閱資料要求（第6項保障資料原則）的條文所規限：

- ❖ 與職工策劃有關的個人資料
- ❖ 在進行某些工作能力評估過程中（包括招聘或晉升項目）取得的個人資料，而有關項目程序仍未作出決定，以及即使在有所決定後，對該等決定提出上訴
- ❖ 填補某職位前所需取得的個人評介，直至已填補該職位為止

有關《個人資料(私隱)條例》須知，可參閱下列表。

	應做的事情	不應做的事情
招聘	直接要求求職者提供個人資料的招聘廣告應載有聲明，告知求職者有關資料的用途。廣告必須載有僱主的聯絡資料。	僱主或其所聘用的職業介紹所不應在沒有提供可識別其身份的招聘廣告中，直接要求求職者提供個人資料。
	僱主可在招聘廣告中隱藏身份，但須在求職者提出要求時，向他們提供載有僱主身份的職位申請表。向求職者收集的個人資料應： <ul style="list-style-type: none"><li>- 充足</li><li>- 用作甄選合適職位申請人</li></ul>	僱主在招聘過程中不應收集求職者的身份證副本，直至求職者已接受聘任。
	如個人資料與職位所必須具備的條件直接相關(例如銀行保安)，則僱主可收集入選求職者在健康狀況方面的個人資料(例如透過入職前體格檢驗)。	
	僱主可保存落選者的個人資料，由求職者落選的日期起計為期兩年，之後則必須銷毀有關資料。	
現職僱員	僱主可在聘用僱員時，為以下目的而向僱員收集額外的個人資料及收集其家屬的個人資料： <ul style="list-style-type: none"><li>- 為僱傭目的，或</li><li>- 為履行法律規定</li></ul>	在紀律處分程序、工作表現評估及晉升策劃過程中收集的僱員資料，不應向第三者披露，除非有關第三者有合法理由查閱該等資料。
	在紀律處分程序、工作表現評估及晉升策劃過程中收集的僱員資料只應使用於與該等程序直接有關的目的。	僱主在向第三者轉移或披露僱傭資料時，不應披露超越該第三者所需的資料。
	僱主應在向僱員收集個人資料前，為僱員提供一份收集個人資料聲明。	僱主不應在取得僱員的同意前，向第三者披露僱員的僱傭資料，除非披露該等資料的目的與僱傭直接相關，或是法律/法定主管當局規定必須披露該等資料。

	應做的事情	不應做的事情
現職僱員	聘用第三者代為處理僱傭職能(例如醫療福利行政管理)的僱主應制訂適當措施,確保該第三者保障有關僱傭資料,以防止任何未獲准許的查閱或意外洩露資料。	
前僱員事宜	僱主可保留前僱員的個人資料不超過7年,由前僱員停止受僱的日期起計。但如僱主在履行合約上或法律上的責任方面需要該等資料,則可保留該等資料一段較長期間。	僱主不可在前僱員的離職公開聲明中,披露前僱員的身分證號碼。
	僱主應在僱員離職後,確保只保留為滿足有關需要而必須保留的前僱員資料。	在取得前僱員的同意前,不應向第三者提供前僱員的工作表現評介,除非僱主確認要求提供評介的第三者已取得有關僱員的同意。

香港個人資料私隱專員公署已編製以下刊物,作為資料使用者參考如何適當處理僱傭過程中各個階段的個人資料的實務指引,當中涵蓋準僱員、現職僱員及前僱員個人資料的收集、持有、更正、使用、安全及資料檢索等範疇。有關刊物可在香港個人資料私隱專員公署網站下載,地址為<http://www.pcpd.org.hk> > 公署出版的刊物及錄影帶 > 實務守則/指引及相關刊物

- 《人力資源管理實務守則》  
[http://www.pcpd.org.hk/chinese/ordinance/code\\_hrdesp.html](http://www.pcpd.org.hk/chinese/ordinance/code_hrdesp.html)
- 《保障個人資料私隱指引：僱主監察僱員工作活動須知》  
[http://www.pcpd.org.hk/chinese/publications/files/monguide\\_c.pdf](http://www.pcpd.org.hk/chinese/publications/files/monguide_c.pdf)
- 《僱主及人力資源管理者指引》  
[http://www.pcpd.org.hk/chinese/ordinance/code\\_hrm.html](http://www.pcpd.org.hk/chinese/ordinance/code_hrm.html)
- 《資料概覽-招聘廣告方面的常問問題》  
[http://www.pcpd.org.hk/chinese/ordinance/code\\_faq.html](http://www.pcpd.org.hk/chinese/ordinance/code_faq.html)
- 《身份證號碼及其他身份代號實務守則》  
[http://www.pcpd.org.hk/chinese/ordinance/code\\_id.html](http://www.pcpd.org.hk/chinese/ordinance/code_id.html)
- 《身份證號碼及其他身份代號實務守則—資料使用者指引》  
[http://www.pcpd.org.hk/chinese/ordinance/code\\_data\\_1.html](http://www.pcpd.org.hk/chinese/ordinance/code_data_1.html)