

新聞稿

2009年7月13日

調查報告：僱主收集僱員指紋資料作考勤用途

1. 個人資料私隱專員(下稱「專員」)吳斌今日(7月13日)發表一份報告(下稱「該報告」)，公布一宗根據《個人資料(私隱)條例》(下稱「條例」)第38(a)條對投訴個案展開的調查結果。
2. 事件涉及一間傢俬公司(下稱「該公司」)收集及記錄僱員的指紋資料作考勤用途。專員經詳細考慮過所有相關情況後，認為該公司為考勤而收集僱員指紋資料，是超乎適度的行為，而收集方法亦不公平，違反了條例附表1保障資料第1(1)及1(2)原則的規定。專員遂根據條例第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。在收到執行通知後，該公司改以密碼形式取代指紋作考勤記錄，停止收集僱員的指紋資料，並將該系統內的指紋資料銷毀。
3. 現今科技進步，電子器材可收集及儲存大量的個人資料。但如處理不善，往往會引發個人資料私隱的問題，尤其是在處理敏感個人資料(如指紋)的時候。指紋資料是性質獨特不變的個人身分標識符，不能撤銷或更改，一旦遭盜竊或在未獲准許的情況下被查閱、處理或使用，有可能導致非常嚴重及顯著的損害。
4. 吳斌在評論本個案時表示：「僱主在決定收集僱員的指紋資料之前，必須進行嚴謹的評估，以確保符合條例的規定，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作出的，並且就該目的而言，所收集的指紋資料屬足夠但不超乎適度。僱主亦須小心評估，收集僱員指紋資料就達成收集目的來說，是否弊多於利。」

5. 吳斌並提醒僱主，如違反條例規定須對僱員負上民事補償責任。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，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。
6. 除此個案外，公署亦曾處理過多宗與收集指紋資料有關的事故。
7. 一間小學使用指紋識辨系統來記錄學生的考勤資料、處理圖書借還及購買午餐。雖然該小學強調所有學生都是自願提供其指紋資料，但專員仍然認為該小學違反了保障資料第 1 原則的規定。吳斌解釋：「我們尊重資料當事人自願為特定目的提供指紋的決定。但是，他們自願及明確地作出同意，是相當重要的，否則有關同意便不是真正及有效的同意。其中關鍵之處，是資料當事人是否心智成熟，能否清楚明白提供指紋可能帶來的不利影響。此外，資料使用者不應隨便向兒童收集指紋資料，因為會削弱他們將來保護自己個人資料私隱的意識。」
8. 一間公司使用指紋識辨系統來收集僱員的指紋資料作考勤及保安用途。公署調查發現，該公司沒有讓僱員自由選擇是否提供其指紋資料，亦沒有告知僱員收集資料的目的及有否其他選擇。專員認為，該公司收集僱員的指紋資料是不必要及超乎適度。其後，該公司採取補救措施，讓僱員選擇以密碼代替指紋資料。
9. 但是，如果有關系統其實並沒有真正收集僱員的「個人資料」的話，便不在條例或私隱專員的管轄範圍內。例如，有一種指紋識辨系統的設計，是將部分指紋資料轉化成一個獨有數值，儲存在僱員自己持有的智能咭內；使用的時候，僱員須將手指及智能咭一併放在識辨機上，以作核對。由於僱主並沒有收集僱員的指紋資料，或有關數值，他並沒有收集條例釋義下的「個人資料」。
10. 總括來說，公署的看法是：
 - (1) 純為考勤記錄目的，機構不應收集指紋資料，無論是否將部分指紋轉化為數值，此舉屬收集超乎適度的個人資料，違反保障資料第 1(1) 原則的規定，除非獲得資料當事人的真正同意；
 - (2) 若資料當事人自願為特定目的提供指紋資料，保障資料原則的應用不應忽視資料當事人就如何處理其個人資料的自主權，公署會尊重他們的決定，但他們所作出的同意必須是真正自願及明確的；

- (3) 公署認為不應向兒童收集指紋資料，無論他們有否給予同意(見上文第 7 段)；
- (4) 如欲收集僱員指紋資料作考勤記錄用途，必須讓僱員自由選擇是否提供其指紋資料，亦需告知僱員收集資料的目的，並提供其他私隱侵犯程度較低的方案(例如使用智能咭或密碼)，讓其選擇；
- (5) 收集僱員的指紋資料的方法必須公平。僱員必須是在沒有僱主的壓力下，以及有其他方案的選擇下，自由及自願作出同意僱主收集其指紋資料，否則會構成違反保障資料第 1(1)及 1(2)原則的規定；
- (6) 如有關做法不涉及收集「個人資料」，便不在條例或私隱專員的管轄範圍內。

11. 調查報告可於公署網頁 (www.pcpd.org.hk)下載，或於公署索取。

完