

## 立法會十一題：僱主向僱員及應徵者收集個人資料

\*\*\*\*\*

以下是今日（五月十一日）在立法會會議上陳偉業議員的提問及民政事務局局長何志平的書面答覆：

問題：

本人近日接獲不少市民投訴，指不少公司（例如電訊公司及中小型企業等），不但要求僱員及應徵者申報有否犯罪或破產紀錄，甚至要求應徵者提供欠債資料。就此，政府可否告知本會：

- （一） 上述公司的做法有否違反法例或政府指引；
- （二） 有何措施阻止僱主要求僱員及應徵者提供上述資料；及
- （三） 會否與有關僱主商討，請他們停止要求僱員及應徵者提供有關的資料（包括破產紀錄及欠債資料）；若會，詳情為何；若否，原因為何？

答覆：

主席女士：

我對陳偉業議員的提問答覆如下：

- （一） 向求職人士收集記錄形式的個人資料必須遵守個人資料（私隱）條例（第486章）的要求。條例的保障資料原則1（1）訂明除非符合下列情形，否則不可以收集個人資料：
  - （i） 是為了與資料使用者的職能或活動直接有關的合法目的而收集；
  - （ii） 需要收集的資料是該目的必需或直接有關；及
  - （iii） 就該目的而言，資料屬足夠但不超乎適度。

作為一個資料使用者，準僱主需要按照保障資料原則1（3），將收集有關個人資料的目的告知求職人士，並表明求職人士有責任抑或是可自願提供該等資料，及不提供第一類資料時需要承受的後果。

假如一名準僱主就他收集個人資料的做法不能提出合理解釋，或未有按照上文所述向求職人士作出知會，他便違反了保障資料原則 1。

(二) 對於不當的個人資料處理手法，個人資料私隱專員一直採取修正和預防的措施，以雙管齊下的方式處理問題。專員在恰當的情況下會向違反條例要求的人士採取執法行動，包括提出警告和發出執行通知。違反執行通知屬刑事罪行。預防措施方面，專員不時印發指引和舉辦宣傳活動，加強社會各界對條例的認識。在二零零零年九月發出的《人力資源管理實務守則》，便是專員特別就僱傭情況的個人資料處理問題提供實務指引的例子。

(三) 準僱主有否向求職人士要求過多的個人資料，只能在了解過僱主是否必需憑藉該些資料作出甄選，才可以作出判斷。準僱主需要掌握的資料會因應填補空缺的工作性質和責任而不同。漠視實際情況而要求準僱主停止收集某些個人資料並非適當的做法。不過，專員會密切注意情況，並在有需要時作出適當措施。

完

二〇〇五年五月十一日（星期三）