

港九勞工社團聯會
《個人資料（私隱）條例》
就監察活動及工作期間的個人資料私隱
實務守則草擬本的意見

人，生活得要有尊嚴，工作得要有尊嚴，這點相信大家不會否定。

國際勞工組織實務守則對工人在工作間的私隱予以保障。**要維護這等尊嚴，我們在制訂任何與之有關的條文和章則時只能倍加小心，否則適得其反，不能維護這等尊嚴，而相反成為踐踏它的工具。**現時守則草擬本存在有爭議的有以下幾點：

- (一) 守則草擬本 1.2.2 中表述：“就該等目的而言，有關資料屬足夠即可，但卻不應超乎適度。”何謂足夠即可？這是主觀性的，沒有客觀標準，僱員更沒有發言權。
- (二) 守則草擬本 1.2.3 中表述：“只可在低程度監察無效及在有關情況下有理由採用侵犯程度高的監察活動時，才可採取該等監察活動。”何謂低程度監察？是非常有爭議性的問題。
- (三) 2.1.1 中“除非僱主合理地信納僱員監察活動對僱員私隱所造成的不良影響，與從監察中得到的好處相稱。”何謂“合理地”，沒有標準，沒有量度，僱員根本就沒有知情權。
- (四) 守則草擬本亦建議僱主須與僱員諮詢後始制定有關政策，但非常明顯，所有監察措施則由僱主的角度出發。草擬本提及對家庭傭工則無需給予書面通知政策，何來“透明度”？
- (五) 守則草擬本明確指出“如僱主有表面證據懷疑有不當行為或嚴重錯誤，而根據有關證據卻無法確定哪一位或哪一組僱員須對有關不當行為或嚴重錯誤負責(2.1.4.2.)”；及“如僱主向僱員解釋有需要進行秘密監察活動，則會導致不能成功收集有關證據(2.1.6.3.)。”僱員方面何來有發言權，政府如何落實國際勞工組織(ILO)憲章「工人應在自由和有尊嚴的環境下工作」？

由於以上條文存在很多具爭議性及模稜兩可的情況，所以我們認為實務守則不應倉促實施。