



澳門特別行政區政府
Governho da Região Administrativa Especial de Macau
個人資料保護辦公室
Gabinete para a Protecção de Dados Pessoais

關於應用面型特徵資料考勤系統的查詢

2009年9月7日

(注：此為本辦公室回覆多個相關查詢的公函的節錄，供公眾參考。)

就查詢應用面型特徵資料的考勤系統一事，本辦公室意見如下：

首先需要明確，現行法律沒有對僱主機構基於考勤目的使用生物特徵考勤設備這一行為作出禁止，但是，有關設備的使用涉及對個人資料的處理，必須遵守《個人資料保護法》的規定。僱主機構需確保在符合法律規定的情況下（包括遵守善意原則、尊重私人生活的隱私、在不超越及偏離收集資料的目的下處理，在所需期間內保存，以及資料的安全和保密等），處理僱員的相關資料，其處理才具有合法性。

本辦公室已經制定了指引性文件：《使用指紋／掌形考勤設備的問題》，供社會各界參考。本辦公室也曾經回答了一些市民的相關提問，解釋了本辦公室對不同生物特徵應用系統的看法。有關資料可於本辦公室網頁 www.gdpd.gov.mo 下載。

根據有關設備的特性，本辦公室認為，使用指紋、掌型等設備，其涉及的生物特徵資料對當事人的權利影響較少。使用面型設備時涉及的相關面型特徵資料，可以應用於被動式採樣系統，資料較容易被用於資料當事人不知道的其他用途，對當事人的私隱潛在影響較大；同時，面型特徵資料較易揭示當事人的性別、種族等隱含資料，而當中種族或民族本源是敏感資料。因此，面型特徵資料的處理屬於對當事人的私隱及權利影響較大的處理。

一般而言，僱主機構使用生物特徵考勤設備收集及其後處理僱員資料的正當性，可以透過以下三種方式其中一種取得：

1. 基於僱員明確同意。
2. 基於勞動合同條款中明確訂明（見《個人資料保護法》第6條第(一)項）。
3. 特別情況下，如僱主機構證明其具有優先於當事人利益或權利、自由和保障的正當利益，也具正當性（見《個人資料保護法》第6條第(五)項）。

在上述三種方式中，僱員作為資料當事人，其對相關個人資料的控制權是遞



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
個人資料保護辦公室
Gabinete para a Protecção de Dados Pessoais

減的，因而對其私隱的介入也是遞增的。

例如，在“基於僱員明確同意”的情況下，僱員有最大的自主權，可以隨時收回已經作出的同意，而一旦其不同意或收回曾作出之同意，僱主機構則再沒有正當性處理相關資料，需提供其他合理方式作考勤之用。而在第三種情況下，除非僱員可以提出重大及合理的理由及證明其個人利益或權利、自由和保障優先，否則一般而言僱員難以對相關處理作出有效的反對。

根據適度原則，僱主機構必須有合理的理由才能採用對當事人的私隱有更大影響及更大介入的方式，否則應採用對當事人的私隱有更小影響及更小介入的方式。

本辦公室認為，如只為考勤目的就使用面型特徵資料，一般而言有可能違反適度原則，但並非絕對。例如，某機構使用面型特徵考勤系統，其正當性是“僱員明確同意”，員工可以自由選擇是否同意，且如有關的員工不同意，機構也提供了其他合理方式作考勤之用，則屬於適度。又如，某醫療機構使用生物特徵考勤系統，其正當性是“勞動合同條款中明確訂明”，且考慮機構性質，為避免醫療衛生問題而不宜採用指紋、掌型一類對私隱及權利影響較小的設備，也屬於適度。

因此，如僱主機構要使用面型特徵考勤系統，至少需考慮：

1. 正當性：處理相關個人資料的正當性條件。
2. 適度性：是否可以採用對當事人的私隱及權利影響較小的處理方式。

本辦公室認為，基於以面型特徵資料作考勤用途屬於對當事人的私隱及權利影響較大的處理，如僱主機構不是以“僱員明確同意”作其處理的正當性，必須有合理及重大的理由，證明其正當利益或公共利益優先於資料當事人的權利。如僱主機構是以“僱員明確同意”作其處理的正當性，必須確保僱員可以自由地作出不同意的決定，以及可以隨時收回同意，且必須提供其他合理考勤方式予員工自由選擇。