性罪行定罪纪录查核机制
问与答

（2022 年 9 月修订）

1　　性罪行定罪纪录查核机制涵盖哪些学校职位？

答　　原则上，只有从事与儿童（即未满 18 岁人士）或精神上无行为能力人士 （不设年龄限制） 有关工作，其日常职务涉及或相当可能涉及与儿童或精神上无行为能力人士有经常或定期接触的准雇员，在取得雇主证明书后，才符合资格向警务处申请进行性罪行定罪纪录查核。总括来说，有关工作的日常职务可以属于以下任何范围：

- 主要是向儿童或精神上无行为能力人士提供服务，例如教师、补习社导师、兴趣班导师、照顾儿童的社工、儿科医生和护理人员、特殊学校及宿舍的教职员等；
- 职位的工作地点在为儿童或精神上无行为能力人士提供服务的处所内，例如学校（包括寄宿部）或补习社内的一般职员或助理、图书馆管理员、校工、厨师、看守员等；或
- 涉及与儿童或精神上无行为能力人士有经常或定期的接触，尤其是未经监察的接触，例如长期聘任的校巴司机、儿童活动助理等。

故此，查核机制的适用范围基本上涵盖所有学校职位。

2　　除教职员外，学校不时有其他人士进入校舍范围，例如嘉宾讲者、维修技工、装修工人、实习教师等，学校是否必须要求他们进行查核？

答　　假如外判服务机构提供的服务不涉及与儿童或精神上无行为能力人士有经常或定期的接触，而其员工在机构或企业工作时会受到妥善的监察，又或机构或企业透过外判合约聘请，进行短期维修的工人、送货员、公开讲座的演讲者、表演嘉宾等，查核机制并不涵盖这些工作。

3　　现职合约雇员续约时，是否与新入职的准雇员一样，须要求他们进行查核？

答　　现阶段，只有准雇员 （包括由其他学校转职的新聘教职员）在取得雇主证明书后，才符合资格向警务处申请进行查核。查核机制的适用范围并不包括在同一所学校无间断重新续约的合约员工。原则上，若雇员循公开招聘过程，与其他申请人竞争职位后，再重新获受聘签订新合约，而有关员工又从未进行性罪行查核，聘请该员工的校董会／法团校董会须要求他们进行查核。至于办学团体拟调任无间断重新续约的合约员工至属下其他学校的安排，请参阅答问 4。

4　部分办学团体会因应需要（例如晋升、处理超额教师问题等），将教师调任至属下其他学校。这类调职教师是否可豁免进行查核？

答　被办学团体调配往辖下其他学校的教师，原则上亦须核实准雇员申报的性罪行定罪纪录，以保障学生安全。校董会／法团校董会可考虑此内部调配的特殊情况，商议是否要求被调配的教师进行性罪行定罪纪录查核。校董会／法团校董会如经深入讨论后，决定豁免有关教师进行性罪行定罪纪录查核，须将理据记入会议纪录内，妥为存档。

5　学校是否可以要求由外判服务机构将调派到学校经常／定期工作的员工（例如课外活动／兴趣班导师、保安员或清洁工人），进行查核？

答　查核机制旨在为儿童及精神上无行为能力人士提供保障，所以法律改革委员会就推行查核机制提出建议时，为「雇主」及「工作」作出更广义的界定。故此，虽然学校与外判服务机构的员工并没有雇佣关系，但若有关工作符合在答问 1 所列的范围，学校须要求外判服务机构为派往提供服务的员工进行查核，然后把相关的查核结果以书面形式转告学校，有关安排须获相关员工同意。为此，学校须将有关要求（外判服务机构须要求将调派到学校工作的员工进行查核），列明在投标及／或合约文件上。为方便警方核实申请人的工作属查核范围，外判服务机构须向有关员工发出证明书，让这些员工向警方申请进行查核。

6　学校的外判服务种类繁多，有关员工的工作性质、在校工作时间的长短及与学生接触的情况，可以有很大差异。学校是否必须要求所有将会调派到学校工作的外判服务机构员工进行性罪行定罪纪录查核？

答　原则上，若外判服务机构员工的工作符合在答问 1 所列的范围，学校须要求有关员工进行查核。查核机制旨在减低儿童或精神上无行为能力人士受性侵犯的风险，加强对他们的保护。当判断是否需要要求某类外判服务机构员工进行查核时，学校须考虑这些员工的工作性质，他们在校内执行职务时是否经常或定期接触学童，以及接触学生时会否受到妥善的监察。假如学校经审慎评估后，认为这些员工不进行查核，并不会增加学生受到性侵犯的风险，可经法团校董会／校董会在正式的会议上深入讨论，以确认不需要这类员工进行查核，并将作出该决定的原因记录在会议纪录内，妥为存档。以午膳供应的外判服务为例，如部分学校午膳供应商的员工只负责午膳运送，他们虽然或会在工作期间接触学生，但在接触学生及在校内短时间工作时会受到妥善的监察（如有家长义工／教师在场），并于完成工作后便会即时离开学校，学校可考虑无需要求这类员工进行查核。

由于外判服务涉及的工种繁多，而同一工种在各校的实际运作安排亦可能有所不同，我们鼓励学校以保障学生安全为原则，合情合理地考虑是否要求将会调派到学校工作的外判服务机构员工进行查核。

7　如果学校要求外判服务机构进行查核，学校是否应在递交标书的阶段要求外判服务机构进行查核？

答　外判服务机构应尽可能在有关员工被派往学校服务前要求他们进行查核。外判服务机构提早在递交标书时要求其员工进行查核的做法，作用不大，因为考虑到机构内员工可能有所变动，而该员工的查核结果在提供服务前亦可能有改变。

8　学校是否可要求非政府机构新调派到中学工作的社工进行性罪行定罪纪录查核？

答　目前，社会福利署资助 34 间非政府机构在中学提供学校社会工作服务。学校社工由非政府机构安排调派至不同中学提供服务。因此，学校社工与学校既没有雇佣关系，也没有合约关系。

然而，社工与学生有经常而不受监察的接触，基于保障学生福祉的需要，学校有需要厘清有关机构调派到校工作的新驻校社工是否有性罪行定罪纪录，而提供社工服务的机构以至社工本人都应该予以配合。非政府机构可在获社工同意后，将其个人的资料（如性罪行定罪纪录的查核结果或个人声明），以书面形式转告学校，而学校亦应妥善保存有关纪录，以备日后查证。

9　学校是否可以要求自雇人士进行查核？

答　答问 5 所述安排，同时适用于为学校提供服务的自雇人士。

10　部分代课教师只在学校工作数天，学校是否仍须要求这些代课教师进行查核？

答　学校保障学生福祉至为重要，即使学校基于迫切的运作需要而必须让代课教师执行职务，也应要求他／她进行查核，并授权学校查询其查核结果。事实上，不少代课教师不单在某校服务一次，亦会在同一或其他学校再次担任代课。若有关代课教师未有按承诺进行查核，学校在再聘请代课教师时，须考虑有关人士过往的纪录及各方面的表现，审慎考虑申请人是否适合受聘。

如果所有学校同心协力执行此要求，已进行查核的代课教师人数将会增加，我们相信学校在不久之后，不难聘请到持有查核结果和符合学校要求的代课教师。

11　学校是否必须要求所有职位的准雇员进行查核？

答　由于保障学生福祉十分重要，学校须藉此机制以核实准雇员申报的性罪行定罪纪录，让学校在知情的基础上作出聘任决定。基于保护学生的考虑，原则上学校应就所有学校职位的准雇员进行查核。

12 学校是否可以在招聘员工的申请截止后，立即要求所有职位申请人进行查核？

答 学校在招聘员工时，须根据一套因应有关职位的工作要求而厘定的准则（如资歷和有关的工作经验等）进行甄选。学校应在聘用程序的最后阶段（如已选定若干名合适的申请人面试），才要求准雇员进行查核。查核结果提供重要参考资料，让学校甄选合适的申请人出任有关职位。由于警方会每日更新查核结果，学校宜于招聘程序完结前，再次查核准雇员的最新查核结果。

13 若申请人拒绝申报是否有刑事或曾遭取消／拒絶教师注册的纪录，或拒绝进行性罪行定罪纪录查核，学校应如何处理其申请？

答 学校应在职位申请表上订明申请人拒绝提供资料或拒绝进行查核的后果。出于保障学生福祉的需要，有关要求是合理和负责任的做法。若申请人拒绝作出有关申报或拒绝进行查核，有关求职申请将不获受理。

14 若申请人申报有犯罪纪录，学校应如何核实申请人申报的非性罪行定罪纪录？

答 若申请人申报曾有犯罪纪录，学校可要求他／她提供详情，包括由警方发出的刑事罪行纪录摘要。

15 要求准雇员进行查核，雇主或会基于工作性质和要求等因素而不聘用有性罪行定罪纪录的申请人，这样会否构成歧视或违反人权？

答 法律改革委员会在报告书中指出，根据《公民权利和政治权利国际公约》，政府有宪法上的责任保障儿童免遭性侵犯，而向不同类别的罪犯给予有区别的待遇。只要这种区别的标准是合理和客观的，并且是为了达到《公民权利和政治权利国际公约》下的合法目的，根据《香港人权法案》，这是容许的。此外，根据法律改革委员会报告书的建议，查核机制并非一个自动或强制地禁止前性罪犯从事与儿童或精神上无行为能力人士有关工作的机制，而是让雇主能够在完全知情的基础上，自行决定是否聘请曾因性罪行被定罪的人任职与儿童有关的工作。这样可减少机制对罪犯的人权及自新的影响。

在招聘员工时，学校须根据一套因应有关工作岗位要求而厘定的准则，就申请人在有关工作上的资歷和经验等进行甄选。如申请人曾被裁定干犯刑事罪行（包括性罪行），学校应按有关罪行的性质及严重性，因应有关工作岗位的性质和要求等因素，审慎考虑申请人是否适合受聘。

16 学校是否要待准雇员（包括外判服务机构将会调派到学校工作的员工）的查核有结果后，才可与他／她签约或让他／她执行有关职务？

答 学校保障学生福祉至为重要，在可行的情况下，学校应待查核有结果后，才与准

雇员签约或让他／她执行有关职务。一般没有性罪行定罪纪录的申请人，其查核结果可于提交申请后五个工作天内上载到警务处的自动电话查询系统。

若学校基于运作上的迫切需要（例如学校因教师放取病假而需要急聘代课教师），亦可在暂时未有查核结果的情况下，与准雇员签约或让他／她执行有关职务。在此种情况下，学校须采取合理可行的措施，例如要求准雇员就是否有性罪行定罪纪录或是否涉及进行中的刑事调查案件作出书面声明，待有查核结果后再由学校进行核实。倘日后学校经查核得知他／她故意虚报资料或隐瞒重要事实，学校可依据有关文件（如申请表及雇佣合约）上所列条款，按事件的性质和严重性，采取纪律行动，包括解雇有关员工。

至于外判服务机构的员工，亦可以上述方式处理，但学校须确保外判服务机构已采用审慎的措施，包括要求将调派到学校工作的员工就是否有性罪行定罪纪录先作出书面声明，并在可行的情况下尽快提出查核申请。

17　倘若学校在教职员入职后方知悉他／她有性罪行定罪纪录，校方可否将他／她解雇？

答　若教职员在入职前已明白虚报资料／隐瞒重要事实的后果，日后被学校发现故意虚报资料／隐瞒重要事实，学校采取纪律处分自有其法理依据。学校作为良好雇主，必须根据合法、合理的原则及已订定的纪律处分政策，就员工的不当行为，采取适当行动。学校如确定受聘人刻意虚报资料／隐瞒重要事实，须审视事件的性质和严重性以决定适当的处分，而非不问情由「一刀切」地解雇有关员工。此外，有关员工亦可能需要负上相关的法律责任。

18　学校是否可以要求现职教职员进行查核？

答　现阶段，查核机制只涵盖准雇员，故学校毋需要求现职教职员进行查核。

注：就查核机制的详细安排（如计划守则、申请手续，以及雇主就可能聘任申请人从事与儿童或精神上无行为能力人士有关工作所发出的证明书范本），请浏览警务处网页（网址：http://www.police.gov.hk/scrc）。