

学校员工的体格检验及健康状况

1. 为维持健康的学校环境，各校校监/校长须尽量留意属下员工的健康状况，因此，校方应要求每名员工在入职前，由注册医生进行体格检验，包括胸肺 X 光检查。体格检验的结果有助校监/校长鉴别属下残疾员工的需要，以备提供所需的支援或作出合理的迁就。此外，如有关员工感染传染病，则有助决定采取甚么合理措施，以保障市民及该名员工的健康。

2. 以下雇员可获豁免接受胸肺 X 光检查：

(a) 能证明在受聘日期前十二个月内曾接受胸肺 X 光检查，而检查结果没有呈现患有肺结核的病征。

(b) 获注册医生签发证明，证实已怀孕的员工，亦可获豁免接受胸肺 X 光检查，直至分娩假期终结为止。当其分娩假期终结时，校方应指示该员工自行安排 X 光检查的日期。

3. 我们必须指出，上述体格检验的用意，并非歧视残疾雇员或残疾求职者。然而，如检验结果显示，不论雇主是否提供合理的迁就，该雇员或求职者都不能履行有关工作的固有要求，则他/她不会获聘用。就此而言，请各雇主留意平等机会委员会发出的《雇佣实务守则》第 12.10 至 12.15 段的规定，详情可参考附件。

4. 各校校监/校长须告知员工，如果出现疑是传染病的征状，以肺结核为例：在过去三至四个星期不停咳嗽、痰涎有血、体重骤降、发烧及盗汗，应劝谕他们尽快求医。为同事及学生健康着想，校方应劝告患有传染病的员工，将情况通知学校管方。卫生署分区办事处的学校医生在有需要时，会采取跟进行动，防止疾病在校内蔓延。大多数传染病都是可以治愈的。只要经过适当治疗，患病员工便不会对同事或学生构成危险，并可在主诊医生的指示下复职。

5. 另外，校方应鼓励员工养成健康的生活习惯，包括均衡饮食、充分休息、避免工作过劳及尽量纾缓压力，使他们保持良好体魄，抵御疾病。学校及家居亦应保持空气流通。

摘录自《残疾歧视条例》：《雇佣实务守则》

● **要求提供资料 (包括医疗资料)**

12.10.根据 《残疾歧视条例》，雇主如基于残疾歧视要求有关雇员提供资料，而没有残疾的雇员通常是不会被要求提供资料的，即属违法。

12.11.雇主如因歧视有残疾的求职者而要求对方提供医疗资料，亦属违法。

12.12.然而，倘有关的医疗资料是为确定下列情况所必须的，则雇主要求提供资料，并非违法：

- (i) 求职能否执行工作的**固有需要**；或
- (ii) 求职者会否需要某些服务或设施，而该等服务或设施对于没有残疾的雇员并无需要。

12.13.若雇主要求提供医疗资料：

- 12.13.1. 须紧记在大多数情况下，残障不会对残疾人士的一般工作能力造成不良影响；
- 12.13.2. 应避免在申请表格上、面试过程中或透过其他方式查询求职者有关医疗性质的资料，除非有关资料与执行工作的**固有需要**存在直接关系；及
- 12.13.3. 确保任何根据该等资料作出的决定均与有关人士的工作能力有关。

12.14.至于雇主要求求职者接受聘用前的身体检查，雇主必须：

- 12.14.1. 确保医疗资料关乎工作的职责和责任；
- 12.14.2. 确保假如身体检查结果显示求职者有残疾，而其后求职者不获录用，则不录用的决定应基于有关求职者无法执行工作的**固有需要**而作出；及
- 12.14.3. 认为无法为求职者作出**合理迁就**，以便他执行工作的**固有需要**，或作出迁就会带来**不合情理的困难**。

12.15.根据 《残疾歧视条例》，如任何人因感染传染病而遭受歧视，而歧视行为是为保障公众健康所合理地必须的，则歧视行为并非违法。³¹传染病的

详情载于《检疫及防疫条例》附表 1，亦包括卫生署署长指明的可传播疾病。为免产生疑问，就《残疾歧视条例》第 61 条而言，爱滋病不属传染病的范围。