

# 性罪行定罪紀錄查核機制

## 問與答

**問.1 性罪行定罪紀錄查核機制涵蓋哪些學校職位？**

**答.1** 原則上，只有從事與兒童（即未滿 18 歲人士）或精神上無行為能力人士（不設年齡限制）有關工作（日常職務涉及或相當可能涉及與兒童或精神上無行為能力人士有經常或定期接觸）的準僱員，在僱主的要求下，方可進行性罪行定罪紀錄查核；而查核申請須由準僱員自願提交。總括來說，有關工作的日常職務可以屬於以下其中一項：

- 主要是向兒童或精神上無行為能力人士提供服務（例如教師、補習社導師、興趣班導師、照顧兒童的社工、兒科醫生和護理人員、特殊學校及宿舍的教職員等）；
- 職位的工作地點在為兒童或精神上無行為能力人士提供服務的處所內（例如學校（包括寄宿部）或補習社內的一般職員或助理、圖書館管理員、校工、廚師、看守員等）；或
- 涉及與兒童或精神上無行為能力人士有經常或定期的接觸，尤其是未經監察的接觸（例如：長期聘任的校巴司機、兒童活動助理等）。

故此，查核機制的適用範圍基本上涵蓋所有學校職位。

**問.2 除教職員外，學校不時有其他人士進入校舍範圍，例如嘉賓講者、維修技工、裝修工人、實習教師等，學校是否必須要求他們進行查核？**

**答.2** 現時，查核機制只適用於向機構或企業應徵與兒童或精神上無行為能力人士有關工作的準僱員（包括學校直接聘用的員工，以及由外判服務機構調派到學校工作的員工和自僱人士），而其日常職務涉及或相當可能會涉及與上述服務對象有經常或定期接觸（有關準則請參考答（1））。假如有關人士並非學校的準僱員，查核機制便不適用。此外，查核機制不能取代學校現行審慎的聘任程序和保障學校員生在校安全的措施（例如嚴禁未經授權的人士擅自進入校舍）；學校應在各方面力求嚴謹，包括繼續採用教育局通函第 65/2010 號公布的加強措施。學校亦應透過不同途徑，提升學生有關自我保護的知識。

**問.3 現職合約僱員續約時，是否與新入職的準僱員一樣，須要求他們進行查核？**

**答.3** 現階段，只有準僱員（包括由其他學校轉職的新聘教職員）方可進行查核。查核機制的適用範圍並不包括在同一間學校無間斷重新續約的合約員工。原則上，若僱員須經招聘過程，與其他申請人競爭職位後再簽新約，而有關員工又從未進行性罪行查核，聘請該員工的校董會／法團校董會可要求他們進行查核。至於辦學團體擬調任無間斷重新續約的合約員工至屬下其他學校的安排，請參閱答（4）。

**問.4** 部分辦學團體會因應需要（例如晉升、處理超額教師問題等），將教師調任至屬下其他學校。這類調職教師是否可豁免進行查核？

**答.4** 查核機制屬自願性質，但由於保障學生福祉十分重要，教育局強烈建議學校藉此機制以確知準僱員是否有性罪行定罪紀錄，讓學校在完全知情的基礎上作出聘任決定。假如法團校董會／校董會決定不要求某幾類準僱員或個別準僱員進行查核，須在法團校董會／校董會會議上，深入討論作出該決定的原因，並須將有關理據記錄在會議紀錄內，妥為存檔。原則上，教師若經招聘過程再受聘入職於辦學團體的不同屬校，而有關教師又從未進行性罪行查核，聘請該教師的校董會／法團校董會可要求有關教師進行查核。但有關的校董會／法團校董會亦可經深入討論後，基於某些特殊情况，決定調任教師無須進行查核，並將理據紀錄存檔。

**問.5** 學校是否可以要求由外判服務機構將調派到學校經常／定期工作的員工（例如課外活動／興趣班導師、保安員或清潔工人），進行查核？

**答.5** 查核機制旨在為兒童及精神上無行為能力人士提供保障，所以法律改革委員會就推行查核機制提出建議時，為「僱主」及「工作」作出更廣義的界定。故此，雖然學校與外判服務機構的員工並沒有僱傭關係，但若有關工作符合在答（1）所列的準則，學校便可要求外判服務機構將派往提供服務的員工進行查核，並要求外判服務機構致電自動電話查詢系統收聽查核結果，然後把相關的查核結果以書面形式轉告學校，有關安排須獲相關員工同意。為此，學校須將有關要求（外判服務機構須要求將調派到學校工作的員工進行查核），列明在投標及／或合約文件上。為方便警方核實申請人的工作屬查核範圍，外判服務機構須向有關員工發出證明書，讓這些員工向警方申請進行查核。

**問.6** 學校的外判服務種類繁多，有關員工的工作性質、在校工作時間的長短及與學生接觸的情況，可以有很大差異。學校是否必須要求所有將會調派到學校工作的外判服務機構員工進行性罪行定罪紀錄查核？

**答.6** 原則上，若外判服務機構員工的工作符合在答（1）所列的準則，學校便可要求有關員工進行查核。查核機制旨在減低兒童或精神上無行為能力人士受性侵犯的風險，加強對他們的保護。當判斷是否需要要求某類外判服務機構員工進行查核時，學校須考慮這些員工的工作性質，他們在校內執行職務時是否經常或定期接觸學童，以及接觸學生時會否受到妥善的監察。假如學校經審慎評估後，認為這些員工不進行查核，並不會增加學生受到性侵犯的風險，可經法團校董會／校董會在正式的會議上深入討論，以確認不需要這類員工進行查核，並將作出該決定的原因記錄在會議紀錄內，妥為存檔。以午膳供應的外判服務為例，如部分學校午膳供應商的員工只負責午膳運送，他們雖然或會在工作期間接觸學生，但在接觸學生及在校內短時間工作時會受到妥善的監察（如有家長義工／教師在場），

並於完成工作後便會即時離開學校，學校可考慮無需要求這類員工進行查核。由於外判服務涉及的工種繁多，而同一工種在各校的實際運作安排亦可能有所不同，我們鼓勵學校以保障學生安全為原則，合情合理地考慮是否要求將會調派到學校工作的外判服務機構員工進行查核。

**問.7 如果學校要求外判服務機構進行查核，學校是否應在遞交標書的階段要求外判服務機構進行查核？**

答.7 外判服務機構應盡可能在有關員工被派往學校服務前要求他們進行查核。外判服務機構提早在遞交標書時要求其員工進行查核的做法，作用不大，因為考慮到機構內人士可能有所變動，而該員工的查核結果在提供服務前亦可能有改變。

**問.8 學校是否可要求非政府機構新調派到中學工作的社工進行性罪行定罪紀錄查核？**

答.8 目前，社會福利署資助 34 間非政府機構在中學提供學校社會工作服務。學校社工由非政府機構安排調派至不同中學提供服務。因此，學校社工與學校既沒有僱傭關係，也沒有合約關係。

然而，社工與學生有經常而不受監察的接觸，新調派到學校工作的社工，對學校來說都是新的工作人員。基於保障學生福祉的需要，學校希望知道有關機構調派到校工作的新駐校社工是否有性罪行定罪紀錄，是合情理的要求。我們期望提供社工服務的機構以至社工本人予以配合。非政府機構可在獲社工同意後，將其個人的資料（如性罪行定罪紀錄的查核結果或個人聲明），以書面形式轉告學校。

**問.9 學校是否可以要求自僱人士進行查核？**

答.9 在答（5）所述安排，同時適用於為學校提供服務的自僱人士。

**問.10 部分代課教師只在學校工作數天，學校是否仍須要求這些代課教師進行查核？**

答.10 保障學生福祉十分重要。我們強烈建議學校藉此查核機制以確知準僱員（包括代課教師）是否有性罪行定罪紀錄。所以，即使學校基於迫切的運作需要而要代課教師執行有關職務，亦應要求他／她進行查核，並授權學校查詢其查核結果。事實上，不少代課教師不單在某校服務一次，亦會在同一或其他學校再次擔任代課教師工作。若有關代課教師未有按承諾進行查核，學校在再聘請代課教師時，須考慮有關人士過往的紀錄及各方面的表現，審慎考慮申請人是否適合受聘。如果所有學校同心協力執行此要求，已進行查核的代課教師人數將會增加，我們相信學校在不久之後，是不難聘請持有查核結果和符合學校要求的代課教師。

**問.11 學校是否必須要求準僱員進行查核？**

答.11 法律改革委員會建議的機制並非強制僱主進行查核，而是屬自願性質。但由於保障學生福祉十分重要，教育局強烈建議學校藉此機制以確知準僱員是否有性罪行定罪紀錄，讓學校在完全知情的基礎上作出聘任決定。假如法團校董會／校董會決定不要求某幾類準僱員或個別準僱員進行查核，須在法團校董會／校董會會議上，深入討論作出該決定的原因，並須將有關理據記錄在會議紀錄內，妥為存檔。但基於保障學生福祉的考慮，原則上學校應就所有學校職位進行查核。

**問.12 學校是否可以在招聘員工的申請截止後，立即要求所有職位申請人進行查核？**

答.12 學校在招聘員工時，須根據一套因應有關職位的工作要求而釐定的準則（如資歷和有關的工作經驗等）進行甄選。學校應在甄選程序的後期（如已選定若干名合適的申請人面試），才要求準僱員進行查核。查核結果提供重要參考資料，讓學校甄選合適的申請人出任有關職位。由於警方會每日更新查核結果，學校宜於招聘程序完結前，再次查核準僱員的最新查核結果。

**問.13 若申請人拒絕申報是否有刑事或曾遭取消／拒絕教師註冊的紀錄，或拒絕進行性罪行定罪紀錄查核，學校可否以此理由不處理其申請？**

答.13 學校應在職位申請表上訂明申請人拒絕提供資料或拒絕進行查核的後果。基於保障學生福祉的需要，有關要求是合理和負責任的做法。故此，若申請人拒絕作出有關申報或拒絕進行查核，學校有權不處理其申請。

**問.14 若申請人申報有犯罪紀錄，學校可如何核實申請人申報的非性罪行定罪紀錄？**

答.14 若申請人申報曾有犯罪紀錄，學校可要求他／她提供詳情，包括由警方發出的刑事罪行紀錄摘要。

**問.15 要求準僱員進行查核，或基於工作性質和要求等因素而不聘用有性罪行定罪紀錄的申請人，會否構成歧視或違反人權？**

答.15 法律改革委員會在報告書中指出，根據《公民權利和政治權利國際公約》，政府有憲法上的責任保障兒童免遭性侵犯，而向不同類別的罪犯給予有區別的待遇。只要這種區別的標準是合理和客觀的，並且是為了達到《公民權利和政治權利國際公約》下的合法目的，根據《香港人權法案》，可以容許。

此外，根據法律改革委員會報告書的建議，查核機制並非一個自動或強制地禁止前性罪犯從事與兒童或精神上無行為能力人士有關工作的機制，而是讓僱主能夠在完全知情的基礎上，自行決定是否聘請曾因性罪行被定罪的人任職與兒童有關工作。這樣可減少機制對罪犯的人權及自新的影響。

在招聘員工時，學校須根據一套因應有關工作要求而釐定的準則，就申請人在有

關工作上的資歷和經驗等進行甄選。如申請人曾被裁定干犯刑事罪行（包括性罪行），學校應按有關罪行的性質及嚴重性，並按需要擔任工作的性質和要求等因素，審慎考慮申請人是否適合受聘。

**問.16 學校是否要待準僱員（包括外判服務機構將會調派到學校工作的員工）的查核有結果後，才可與他／她簽約或讓他／她執行有關職務？**

**答.16** 保障學生福祉十分重要。查核結果提供重要參考資料，讓學校評估準僱員是否適合出任有關職位。故此，在可行的情況下，學校應待查核有結果後，才與準僱員簽約或讓他／她執行有關職務。一般沒有性罪行定罪紀錄的申請人，其查核結果可於提交申請後七個工作天內上載到警務處的自動電話查詢系統。

若學校基於運作上的迫切需要（例如學校因教師放取病假而需要急聘代課教師），亦可在暫時未有查核結果的情況下，與準僱員簽約或讓他／她執行有關職務。在此種情況下，學校須採取合理可行的措施，例如要求準僱員在受僱前就是否有性罪行定罪紀錄先作出書面聲明，待有查核結果後再由學校進行核實。如果學校稍後經查核得知他／她故意虛報資料或隱瞞重要事實，學校可依據有關文件（如申請表及僱傭合約）上所列條款，按事件的性質和嚴重性，採取紀律行動，包括解僱有關員工。

至於外判服務機構的員工，亦可以上述方式處理，但學校須確保外判服務機構已採用審慎的措施（包括要求將調派到學校工作的員工就是否有性罪行定罪紀錄先作出書面聲明，以及在可行的情況下盡快提出查核申請）。

**問.17 倘若學校在教職員入職後方知悉他／她有性罪行定罪紀錄，校方可否將他／她解僱？**

**答.17** 若教職員在入職前已明白虛報資料／隱瞞重要事實的後果，其後被學校發現故意虛報資料／隱瞞重要事實，學校採取紀律處分自有其法理依據。學校作為良好僱主，必須根據合法、合理的原則及已訂定的紀律處分政策，就員工的不當行為，採取適當行動。學校如一旦確定受聘人刻意虛報資料／隱瞞重要事實，須按事件的性質和嚴重性審慎決定適當的處分，而非不問情由「一刀切」地解僱有關員工。此外，有關員工亦可能需要負上相關的法律責任。

**問.18 學校是否可以要求現職教職員進行查核？**

**答.18** 現階段，查核機制只涵蓋準僱員，故學校不應要求現職教職員進行查核。

註：就查核機制的詳細安排（如計劃守則、申請手續，以及僱主就可能聘任申請人從事與兒童或精神上無行為能力人士有關工作所發出的證明書範本），請瀏覽警務處網頁（網址：<http://www.police.gov.hk/scrc>）。