



(5) 聘請前的身體檢查

僱主一般會把聘請前的身體檢查（以下簡稱“身體檢查”）包括在招聘員工的甄選程序內，並會在招聘的最後階段進行。有些僱主把聘請前的身體檢查當作例行手續，並沒有考慮到身體檢查背後的作用是甚麼。很多時求職者在進行身體檢查後，若被發現懷孕或有某些殘疾，則不論他們是否可以勝任有關工作，他們均不會獲得聘請。根據《性別歧視條例》及／或《殘疾歧視條例》的規定，此舉可能違法。

僱主可否堅持要求應徵者接受聘請前的身體檢查？

法律本身沒有禁止聘請前的身體檢查，不過，假如這些檢查的目的是為了歧視有殘疾的人士，便可能違反了《殘疾歧視條例》。此外，假如身體檢查的目的是為了把懷孕婦女摒諸門外，則可能違反了《性別歧視條例》。因此僱主若堅持要求應徵者進行身體檢查，便必須有正確的理由。

進行聘請前身體檢查的合理原因

僱主只應按下列原因要求應徵者進行身體檢查：

- 藉以決定應徵者是否有能力在有便利或沒有便利的情況下執行工作的固有要求；或
- 用以確定應徵者是否患有可傳染的疾病，以便僱主採取合理的措施，保障公眾健康。

應徵者是否有能力執行工作的固有要求？

根據《殘疾歧視條例》的規定，任何人若基於求職者的殘疾而對他／她加以歧視，均屬違法。不過，假如僱主由於求職者不能執行工作的固有要求，或假如為了讓該求職者能執行工作的固有要求，僱主需要作出便利，而此舉對

僱主來說會造成不合情理的困難⁷，則僱主即使不聘請該求職者亦不屬違法。

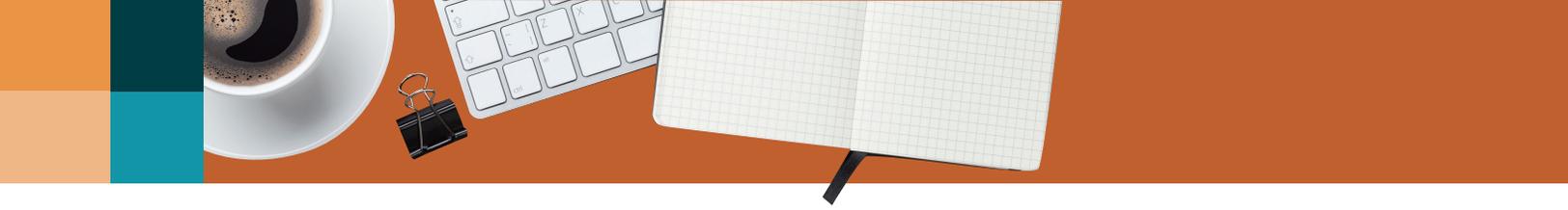
假如進行身體檢查的目的是為了評估求職者在有便利或沒有便利的情況下，是否能夠執行工作的固有要求，僱主應確保進行身體檢查的醫生或機構是合資格進行此類評估的。例如，某工作的固有要求是在智力及技能上能夠操作電腦，則進行檢查的醫生或機構在檢查患有過早出現的視網膜病（此情況可令求職者在法律上被定義為失明，但若患者獲提供某些儀器便可以閱讀）的求職者時，便應有能力評估該求職者實際上（在有便利或沒有便利的情況下）能否執行工作的固有要求。事實上，上述例子中的求職者若得到特別的放大及照明器材的協助，是可以執行工作的固有要求的。

為保障公眾衛生而檢查可傳染的疾病

根據《殘疾歧視條例》的規定，假如申請人患有傳染病，而不聘請該人是一個合理的做法以保障公眾健康，則即使僱主拒絕聘用該申請者亦不屬違法。因此，僱主若由於其業務需要而要求求職者進行身體檢查，以確定他／她是否患有傳染病，可算合乎情理。例如，酒樓東主可以要求應徵廚師的求職者進行身體檢查，以檢驗是否患有某些傳染病。因為廚師在處理食物時，可以把某些傳染病傳染給該酒樓的食客，因此，假如申請人在檢查後證實患有此類傳染病，僱主若為了保障公眾衛生而拒絕聘請該名求職者亦不算違法。

雖然，傳染病一般的定義可包括任何可傳播的疾病，例如流行性感冒等，但《殘疾歧視條例》對於傳染病的定義，則只限於《預防及控制疾病條例》（香港法例第599章）附表一⁸所列的疾病，以及任何由衛生署署長所指明的可傳播疾病。

就這個《殘疾歧視條例》之下的例外情況而言，愛滋病患者或愛滋病病毒感染者均不會被



視為患有傳染病。故此，對大部份職位而言，在身體檢查中加入愛滋病毒測試明顯並不合法。

僱主應留意，即使求職者被發現患有傳染病，並不代表僱主可以立即拒絕聘請該求職者。某些傳染病是可以治愈的，或經適當的治療後可以變為無傳染性的（例如結核病）。在那些情況下，僱主不宜即時拒絕聘用求職者，而應考慮提出有條件的聘用，而條件就是求職者必須痊癒再獲受聘。

聘請前的身體檢查包括甚麼？

聘請前的身體檢查不應被視為決定誰人受聘的必然手續。堅持進行身體檢查的僱主應先認定進行這個檢查的作用，以及確保沒有不法歧視的意圖。一般具充分理由要做身體檢查的工作並不常見，例如有關工作是在有危險的環境下進行、需要身體甚為強健的人來擔任、法例規定，或對公眾衛生或安全有所影響等。

負責檢查的醫生應獲告知有關檢查的用途和有關職位的固有工作要求，以便醫生能作出最適當的測試，決定求職者能否勝任工作的要求。僱主宜事先與醫生查證有關的身體及職業測試的作用，以及這些測試與有關工作是否相關。

有關求職者一般身體狀況的問題及／或測試，可能與求職者能否執行所申請職位的固有工作要求並不相關。在這情況下，僱主便不應詢問這類問題，亦不適宜進行這類測試。健康評估應與職務要求相關。

僱主在要求應徵者進行X光檢驗前應三思。很多時僱主會要求應徵者進行X光檢查，以確定他／她是否患有結核病。但是，由於X光檢驗可能對胎兒造成損害，醫學意見認為，除非在醫療上有緊急需要，否則懷孕女性應避免接受X光檢驗。僱主除非有充分理由，否則，若要求應徵者接受X光檢驗，便可能觸犯《性別歧視條例》中有關間接歧視懷孕婦女的條文，需

為這行為負上責任。

醫療資料的保密

求職者向進行身體檢查的醫生或機構提供的醫療資料是保密的，在未得到求職者同意之前，不可向僱主透露。無論如何，有關的醫生或機構宜在得到求職者同意之後，才向僱主提供求職者的健康報告。該份報告不宜羅列求職者的所有健康資料，而僅應就該份工作的要求對求職者身體狀況作出廣泛的評估。

僱主經常會要求應徵者在聘用前，透露自己的醫療資料，包括普通科及其他科的紀錄。不少求職者因顧慮拒絕要求會妨害其受聘機會，多會同意這類要求。其實，我們不應容忍僱主這種做法。只有在因應某些工作要求，或為了保障公眾衛生及安全的情況下透露資料，才算是合理的。

身體檢查之後

假如求職者在身體檢查之後不獲聘用，僱主應明確地將有關原因告訴求職者。若僱主是由於健康理由而不錄用該求職者，則應向其解釋他們為何被認為不能執行有關工作的固有要求，或為何有關的便利會對僱主構成不合情理的困難。假如求職者不獲錄用是由於患有可傳播的疾病，僱主便應告訴求職者，此舉是為了保障公眾衛生。

⁷ 請參閱此小冊子有關「沒有殘疾作為真正的職業資格」及「合理的便利和不合情理的困難」部份。

⁸ 以下是該附表所列出的傳染病：急性脊髓灰質炎(小兒麻痺)、阿米巴痢疾、炭疽、桿菌痢疾、肉毒中毒、水痘、基孔肯雅熱、霍亂、社區型耐甲氧西林金黃葡萄球菌感染、克雅二氏症、登革熱、白喉、腸病毒71型感染、食物中毒、漢坦病毒感染、侵入性肺炎球菌病、日本腦炎、退伍軍人病、麻風、鉤端螺旋體病、李斯特菌病、瘧疾、腦膜炎雙球菌感染(侵入性)、中東呼吸綜合症、流行性腮腺炎、新型甲型流行性感冒、副傷寒、鼠疫、鸚鵡熱、寇熱、狂犬病、回歸熱、風疹(德國麻疹)及先天性風疹綜合症、猩紅熱、嚴重急性呼吸系統綜合症、產志賀毒素大腸桿菌感染、天花、豬鏈球菌感染、破傷風、結核病、傷寒、斑疹傷寒及其他立克次體病、病毒性出血熱、病毒性肝炎、西尼羅河病毒感染、百日咳、黃熱病、寨卡病毒感染。