

書面質詢

梁孫旭議員

立法規範職業背景審查操作

居民求職博企時需簽署同意書，允許對其進行背景審查。然而，在缺乏公平、透明和難確保符合《勞動關係法》善意原則之下，博企以背景審查的方式限制一些被解僱的僱員不能重投行業，令他們無法在行業有立足之地，嚴重損害他們的就業權益。

多年來，本人收到不少求助，他們指一旦被博企解僱就難以在六大博企工作，即使是被勞工局判屬不合理的僱員亦不例外，更有收到求助者反映，有主管勸諭他自己辭職，否則由公司解僱，他就會無得再入行。上述情況均反映出這種毫無監管的操作對僱員所帶來的傷害。

根據過去第101/84/M號法令規定，每當工作關係被終止時，僱主發給工作者的證明書不得載有對工作者不利或工作者認為不利的任何說明。雖然有關的法令已被現行第7/2008號《勞動關係法》所取代，但值得指出的是，現行《勞動關係法》第四條清晰指出，該法律不得被解釋為用作降低或撤銷在此法律生效前已生效的對僱員較有利的工作條件。

雖然博企沒有對離職人員的工作證明書載有不利工作者的說明，但卻透過背景審查的操作，在背後透露對工作者不利的資訊，而透露的內容和真實性既無法讓當事人核實，也逃逸了勞動部門的監察。因此這種私下操作的行為，比在工作證明書載有對工作者不利的說明更為惡劣，明顯有違勞工法的善意原則。

為此，本人提出以下質詢：

一、除了博企之外，本澳亦有不少企業要求求職者簽署同意背景審查，由於調查過程中缺乏透明和沒有受到勞動部門的監察，對求職者存不公平性，亦有可能抵觸《勞動關係法》善意原則。請問當局如何規範

背景審查的操作？能否透過出台指引和修法，明確規定僱主不得以任何形式，傳遞和作出對工作者不利或工作者認為不利的任何說明和行為？