

《最低工資條例草案》委員會

當局就 2010 年 5 月 4 日法案委員會會議上 所提事項作出的回應

引言

本文件旨在向法案委員會提供委員於 2010 年 5 月 4 日審議《最低工資條例草案》(條例草案)的會議上所要求的資料。

現職殘疾僱員的過渡性安排

2. 勞工處自 2008 年起開始與殘疾人士、家長組織及提供職業康復服務的非政府機構會面 10 多次，商討法定最低工資制度下殘疾人士的適當處理方法，而平等機會委員會(平機會)亦一直有參與討論。在過去的討論中，我們首先集中釐清條例草案下的重要原則，並把討論所得的建議納入條例草案內。在條例草案提交立法會後，我們繼續就評估機制的具體運作細節與這些持份團體進行深入討論，包括為現職殘疾僱員提供可以選擇的過渡性安排。

3. 提供過渡性安排的目的，是為讓收取低於法定最低工資的現職殘疾僱員，特別是殘疾程度較為嚴重的現職僱員，在法定最低工資生效時可以有權按本身的情況作出選擇，包括收取不少於法定最低工資，或進行生產能力評估，或在繼續受聘於現職相同工作時保留現有的合約薪酬水平，而選擇的權利是歸於現職殘疾僱員而非僱主。過渡性安排可讓有需要的現職殘疾僱員能按照自己的選擇而安心繼續留任於原有職位，避免法定最低工資的實施可能對他們現職的影響。勞工處已諮詢律政司的意見，確保建議符合《殘疾歧視條例》及《基本法》有關人權的規定。

簽署評估證明書

4. 條例草案規定認可評估員在評估殘疾人士在執行工作方面的生產能力後，須提供評估證明書，並由殘疾人士、僱主及認可評估員簽署。事實上，如僱主或僱員任何一方或雙方因不同意評估結果而沒有簽署評估證明書，相信他們會選擇繼續雙方僱傭關係的機會不大。然而，如他們在不同原因下繼續僱傭關係，由於僱主及/或僱員沒有簽署評估證明書，證明書便未能生效，在這情況下，該殘疾僱員便應自評估翌日起收取法定最低工資或以上的工資。

有關《殘疾歧視條例》的豁免

5. 平機會文件第 2 段列出議員的 3 個問題，其中問題 1：如殘疾人士因為按照條例草案附表 2 所作評估的結果而被解僱，是否與《殘疾歧視條例》有所抵觸；問題 2：《殘疾歧視條例》會否具有對因為評估結果而解僱殘疾人士的僱主給予豁免的效力，**即使條例草案第 23 條沒有提供這項豁免**。

6. 平機會文件的第 3 和 4 段就上述兩個問題作答。平機會文件的第 3 段指出當考慮解僱殘疾人士是否抵觸《殘疾歧視條例》的時候，不論任何個案，都需要考慮有關僱用的固有工作要求。值得注意的是，進行評估是釐訂該殘疾人士的殘疾有否影響他在執行工作方面的生產能力水平，以決定他應否獲得不低於法定最低工資的薪酬，或容許他收取按生產能力水平計算的薪酬數目，而條例草案第 23 條是關乎因評估結果而終止僱傭合約。如一名人士即使在有合理遷就的情況下，仍不能達致其僱用的固有工作要求，因而被解僱，則不論條例草案是否有提供第 23 條的豁免，解僱本身亦未必與現行的《殘疾歧視條例》有所抵觸。

7. 平機會文件的第 4 段是建基於問題 2 中的假設：“**即使條例草案第 23 段沒有提供這項豁免**”。在這方面，如果解僱的原因是基於有關人士未能達致其僱用的固有工作要求，就算沒有條例草案第 23 條的豁免，有關人士都未必可根據《殘疾歧視條例》作出追討。如僱員因殘疾而被解僱，而並非因他未能達致其僱用的固有工作要求被解僱，條例草案並不會影響他根據《殘疾歧視條例》追討的權利。條例草案就《殘

疾歧視條例》有關解僱的豁免只限於以評估的結果為解僱原因的情況。

8. 平機會文件第 4 段最後說“在這情況下，便需由法庭根據訴訟各方提出的證據，裁定有關的解僱是否違反了《殘疾歧視條例》。”我們完全認同如僱員懷疑評估的結果和未能達致該僱用的固有工作要求並非解僱的真正原因，他可向平機會作出投訴，如有需要的話，再交由法庭根據訴訟各方提出的證據，裁定解僱有否違反《殘疾歧視條例》。

勞工及福利局
2010 年 5 月