

《最低工資條例草案》委員會
有關委員於 2010 年 5 月 4 及 13 日的會議上要求澄清的事宜

平等機會委員會的意見書

引言

1. 本文件就條例草案委員會秘書於 2010 年 5 月 18 日發給平等機會委員會(平機會)的信中所提出的事宜作出澄清。

殘疾人士因生產能力評估的結果而被解僱

2. 委員會要求平機會澄清固有要求與有關問題的相關性。
3. 附表 2 之下的評估是關乎殘疾人士在執行僱傭合約的工作要求時涉及的生產能力。
4. 法庭在案例中曾經裁定，在《殘疾歧視條例》之下，決定任何工作的固有要求時，應考慮有關工人在僱主的業務組織中所執行的職能，包括完成有關工作所需時間或工作量等事宜。因此，固有要求及生產能力水平是互有關連的，並且不能完全分開考慮。任何工作的固有要求可包括可接受的最低生產能力水平。
5. 在附表 2 之下，殘疾工人的生產能力是參照一個基準來量度的，並以該基準釐定出一個百份比。殘疾工人的最低時薪是以最低法定工資乘以這個百份比來釐定。在大部份情形下，該基準很可能就是對應最低工資的生產能力水平。
6. 任何工作的可接受最低生產能力，除其他因素外，主要是取決於僱主如何組織其業務。假如僱主須支付法定最低工資，而又假如某工作所要求的生產能力水平是低於與最低工資相應的水平基準，工人的生產力水平便可能低於僱主必須根據法例向其支薪的水平。因此，依照經濟原則，僱主應會把該基準定為工作的固有要求。假如在某個案中，法庭接納該基準為固有要求，殘疾工人若被評估為具有低於基準的生產能力，便可能被視為不能達到固有要求。若僱主解僱這名殘疾工人，可能沒有違反《殘疾歧視條例》。評估機制的作用是提供一個途徑，讓僱主和殘疾工人協議以低於最低工資水平的工資，以及低於基準的生產能力工作。

7. 至於與固有要求無關的個案，只要殘疾工人與無殘疾的工人在實質上相同的情況下得到相同的待遇，便不存在任何歧視。是否存在歧視需要比較殘疾工人與無殘疾的工人。例如，若一名殘疾工人是因為其生產能力被評為屬某個水平而被解僱，而一名無殘疾的工人若生產能力屬相同的水平而不會被解僱的話，便可能存在歧視；但假如被評為具有相同的生產能力的殘疾工人和無殘疾工人均會被解僱，則未必存在歧視(即使沒有條例草案第 23 條的豁免)。

第 23 條

8. 第二項委員會要求平機會澄清的事宜關乎與條例草案第 23 條對與固有要求無關的個案的效力。平機會重申，是否存在歧視需要比較僱主給予殘疾工人與無殘疾的工人的待遇。假如第 23 條的原意是，任何僱主如因為評估結果而解僱殘疾工人，不論該殘疾工人與無殘疾的工人的待遇比較如何，都會獲得豁免而毋須受到《殘疾歧視條例》所規管的話，則殘疾工人可根據《殘疾歧視條例》作出追究的權利便會受到局限，而假如沒有第 23 條，殘疾工人或可以根據《殘疾歧視條例》作出追究。以任何具體個案而言，實際的分析和結論都必須以事實和證據作為依據，但賦與殘疾工人追究因為其殘疾而被解僱的權利的條文是《殘疾歧視條例》第 11(2)(c)和 6(a)條。

政府對第 23 條的看法

9. 第三項委員會要求平機會澄清的事宜關乎政府對條例草案第 23 條的效力的看法。正如上文所指出，假如第 23 條被理解為在任何情況下殘疾工人因為評估結果而遭解僱都給予豁免，而不需顧及無殘疾的工人的待遇如何的話，便可能會局限殘疾工人根據《殘疾歧視條例》作出追究的權利。此外，假如評估機制的原意是透過容許支付低於法定最低工資，從而減低「一些因殘障而生產能力受損的殘疾人士因法定最低工資的實施而對他們的就業機會造成的負面影響」，豁免因為評估結果而作出的解僱，使其免受《殘疾歧視條例》規管，可以如何有助達致這個目的，令人難以理解，是否有需要實施這項豁免與其是否合理也有待商榷。

平等機會委員會
二零一零年五月