

《最低工資條例草案》委員會

當局就 2010 年 4 月 29 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 4 月 29 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。

為因殘障而生產能力可能受損的殘疾人士提供特別安排

2. 我們認為原則上，殘疾僱員應與健全僱員同樣受到法定最低工資的保障。因此，條例草案同樣適用於健全及殘疾僱員。不過，我們亦理解到一些因殘障而生產能力受損的殘疾人士，可能會因法定最低工資的實施而對他們的就業機會造成影響。

3. 就法定最低工資制度下對殘疾人士的處理方法，勞工處曾與 50 多個康復團體舉行會面，包括獲社會福利署資助提供職業康復服務的非政府機構、自助組織及家長組織，而平等機會委員會亦有參與。此外，勞工處也曾與逾 30 名在聘用殘疾人士方面具豐富經驗的僱主代表會面。我們所收集的主流意見顯示，為了在殘疾人士的工資保障和就業機會兩者之間取得合理平衡，條例草案應制定特別安排，讓因殘障而生產能力可能受損的殘疾人士有權選擇進行生產能力水平的評估，以助釐定他們應否獲得不低於法定最低工資的薪酬，或容許他們收取按生產能力水平釐定的薪酬數目。這個特別安排是在殘疾人士實際的工作環境內，評估他在工作方面的生產能力的簡單機制，提出評估的權利歸於殘疾人士而非其僱主，以防止濫用。

4. 這個為殘疾僱員提供的特別安排，是政府與殘疾人

士、家長、康復團體和平等機會委員會等經年努力磋商的成果，並得到他們的支持及積極提供建議。

5. 條例草案內的所有建議，包括為殘疾僱員提供的特別安排，是符合《基本法》的條文，包括有關人權的規定。此種特別安排與《殘疾歧視條例》並無抵觸。首先，《殘疾歧視條例》與《最低工資條例》（如通過）一樣，並沒有憲制性或凌駕地位。再者，《殘疾歧視條例》並沒有要求僱主必須僱用一位因為其殘疾而不能夠執行該項僱用的固有要求的人士。一位能夠執行某項僱用的固有要求的人士，無論他是否殘疾，皆應同樣受到法定最低工資的保障。條例草案內為殘疾僱員提供的特別安排，是為了確保實施法定最低工資不會影響殘疾人士的就業機會。

僱傭試工期

6. 如殘疾人士啟動特別安排，可按照條例草案附表 2，選擇與僱主達成協議，接受僱傭試工期。僱傭試工期的條款（如限期）旨在保障殘疾僱員的利益，確保他們一方面能在自覺已熟悉了工作環境的情況下才啟動評估，另一方面也防止試工期被不必要的延長。他們在僱傭試工期，殘疾人士是僱主根據僱傭合約僱用的僱員。僱傭試工期的目的，是提供機會以評估殘疾人士的生產能力水平，殘疾人士可在實際的工作環境先行適應及熟習工作後，然後選擇認可評估員進行生產能力水平的評估。在僱傭試工期內，殘疾人士的工資不得少於法定最低工資的 50%。僱傭試工期為期 4 星期，或直至殘疾人士完成生產能力評估當日為止，並以較短者為準。¹ 因此，如殘疾人士在僱傭試工期內某日完成評估，僱傭試工期便會於當日終結，而按其生產能力水平而釐定的法定最低工資會於翌日起生效。如殘疾人士沒有在僱傭試工期內接受評估，僱主需在僱傭試工期屆滿後翌日起支付不少於法定最低工資，其後如殘疾人士接受評估，按其生產能力水平而釐定的法定最低工資會追溯至僱傭試工期屆滿後翌日起生效。

1 如殘疾人士聯同僱主於僱傭試工期完結前提出申請，勞工處處長可在特殊情況下延長僱傭試工期，但以 4 星期為上限。

7. 在僱傭試工期，殘疾人士的工資不可少於法定最低工資的 50%。這是一個較為合適的工資下限，會有助僱主開放其就業機會予殘疾人士，特別是那些殘疾程度較為嚴重的人士，而個別殘疾人士仍可因應其工作能力與僱主商議更高的薪酬。此外，這個安排可增加評估後工資上調的機會，殘疾僱員在心理上亦較為舒服。由於有需要啟動特別安排的殘疾人士的殘疾程度可能較為嚴重，如果將僱傭試工期內不少於法定最低工資 50%的百分率提高，大有可能會影響他們的就業機會。

8. 殘疾人士在僱傭試工期內完成評估，按其生產能力水平而釐定的法定最低工資會於翌日起生效，因此僱主和殘疾人士均不可向對方追溯由僱傭試工期首天起計的工資差額。我們希望制訂簡單的評估機制，殘疾人士不會因追溯機制而要向僱主補回在僱傭試工期內多收的差額，以及不會因法定最低工資的實施而減低僱主聘用因殘障而生產能力受損的殘疾人士的意欲。因此，在平衡各項考慮後，我們認為不應追溯較評估後百分率多收或短付的差額。

9. 僱傭試工期內法定最低工資的比率、試工期的長短及評估後是否有追溯，均有着相互關係。我們在諮詢康復團體及相關持份者後，認為僱傭試工期內殘疾人士的工資不可少於法定最低工資的 50%，並配合除特別申請外不得超過 4 個星期的試工期及無需追溯，這個安排作出了適當的平衡。

生產能力水平的評估結果

10. 就應否硬性規定殘疾人士生產能力水平的評估結果不可低於某一個百分比，例如 50%，即等同規定殘疾僱員都應至少收取法定最低工資的 50%，我們認為在這一刀切的規定下，會影響一些殘疾程度比較嚴重的殘疾人士的就業及融入社會的機會。

應否覆檢生產能力水平評估

11. 殘疾僱員在進行生產能力水平評估後，是否應再作第二次評估的覆檢，我們理解在這議題上不同持份者有不同的

意見。一方面，有一些意見認為如果殘疾僱員再進行第二次生產能力水平評估，他可得的法定最低工資便可按新的評估結果來調高或調低，以顧及他已改善或下跌了的生產能力水平。另一方面，亦有其他意見指出，評估機制必須簡單易行，如果有覆檢安排，會窒礙一些僱主聘用殘疾僱員的意欲，亦可能影響雙方的勞資關係，例如引致是否僱主迫令殘疾僱員覆檢評估以減薪的糾紛。此外，有康復團體也指出某些殘疾僱員的生產力可能因殘疾而不升反降。很多康復團體認為僱主在釐定殘疾僱員的薪酬調整時，亦應以適用於其他僱員的機制來處理殘疾僱員的表現評核及薪酬檢討。

12. 根據我們的建議，決定是否啟動評估機制的權利歸於殘疾人士而非僱主，並且由殘疾人士自由選擇由哪一名認可評估員替他進行評估。法定最低工資對香港來說是全新的制度，由於覆檢安排有其爭議性，因此，我們建議在法定最低工資制度實行後，根據實際的運作經驗來作出檢討，以便可審慎地確定是否有覆檢的需要和它的利弊，以及如要制訂覆檢規定時的適當安排。

評估證明書

13. 根據條例草案，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，須向該殘疾人士及僱主提供評估證明書。評估證明書須述明該殘疾人士在執行有關工作方面可達致的生產能力水平，並由殘疾人士、僱主及認可評估員簽署。該殘疾僱員有權收取的法定最低工資，會按評估證明書所列的生產能力水平乘以法定最低工資額來計算，所以勞資雙方必須清楚知悉這評估結果，否則在計算該殘疾僱員的法定最低工資時，便容易產生不必要的誤會和糾紛。因此，條例草案規定評估證明書須由殘疾人士、僱主及認可評估員三方簽署。

14. 至於條例草案應否加入條款以制裁沒有簽署評估證明書的僱主，我們認為不適宜採用這方案。條例草案為生產能力受損的殘疾人士提供特別安排，目的是盡量減低法定最低工資可能對他們的就業機會造成的影響，而評估是釐定殘疾人士在工作方面的生產能力。因此，不論是僱主抑或是殘

疾人士，都不應因沒有簽署評估證明書而被制裁或負上刑責，否則殘疾人士或僱主都可能會對評估機制有所卻步，特別安排便不能達到為減低法定最低工資可能對殘疾人士的就業機會造成影響的目的。事實上，當殘疾僱員根據條例草案附表 2 進行評估後，他的法定最低工資會按評估證明書所列的生產能力水平來計算，如因僱主沒有簽署而使評估證明書未能有效，該殘疾僱員便應收取法定最低工資或以上的工資。

15. 根據我們的建議，生產能力水平的評估是在殘疾人士的工作環境內進行，按他實際執行工作時的表現為準。因此，當殘疾僱員離職而轉到新的僱主公司時，原本工作的評估證明書不應適用於他的新僱主；如該殘疾僱員認為有需要，他亦可以按條例草案附表 2 在新的工作進行生產能力水平評估。

終止殘疾人士的僱傭合約

16. 我們認為須相應修訂《殘疾歧視條例》，以令殘疾僱員及僱主清楚知道在關乎為殘疾人士制定的特別安排下所作出的相關行為不會違反《殘疾歧視條例》，包括因根據條例草案附表 2 的評估結果終止僱傭合約，從而避免因法定最低工資的實施而窒礙僱主聘用殘疾人士。條例草案只是制訂工資下限，至於僱主是否可以終止僱傭合約，仍然必須符合《僱傭條例》、其他現行相關的法例及有關的僱傭合約條款，而且必須按照僱傭合約的條款及《僱傭條例》的規定來處理。

認可評估員的資格、評估費用及認可評估員的地位

17. 按照條例草案附表 2，認可評估員須具備勞工處處長指明的專業或職業或資格，而且有提供有關殘疾人士就業的職業康復或其他服務的經驗。根據我們的構思，認可評估員應為具有殘疾人士就業的職業康復或其他服務經驗的適當人士，例如有相關經驗的註冊社工、註冊職業治療師、註冊物理治療師等人士。經勞工處處長認可後，認可評估員的資料會列入認可評估員的名冊內，以便選擇啟動評估機制的殘疾人士可從名冊上自由選擇認可評估員進行評估。

18. 至於評估費用方面，有持份者認為，因殘障以致生產

能力受損並需要啓動特別安排的殘疾人士，乃較爲弱勢的一群，在就業的過程中不應被加諸負擔評估費用的責任；而爲免窒礙僱主聘用殘疾人士的意欲，亦不應要求僱主支付評估費用。因此，有意見認爲應由政府負起這責任，支付評估費用。我們會積極及認真考慮這建議。我們需要確保若由公帑支付的評估服務物有所值，及不會在無意中提供了金錢誘因而導致特別安排被濫用。我們現正與康復團體商討評估機制的細節，以便處理評估費用的安排。

19. 至於附表 2 第 6 條有關認可評估員地位的條文，由於具有認可評估員資格的人士當中，可能有些是現時受聘於政府部門或醫院管理局，當他們在特別安排下進行生產能力評估時，如非以公職人員身分執行有關工作，便不屬於政府的僱員或代理人。此外，認可評估員是以獨立人士的身分來進行生產能力水平評估，他們都擁有相關的專業經驗，具有一定的認受性。他們應不偏不倚地進行評估，而評估的目的是根據條例草案附表 2 第 4 條斷定殘疾人士在執行工作方面的生產能力。如果認可評估員有不當行爲，勞工處處長可考慮撤回對他的認可，而殘疾僱員或僱主也可向他所屬的專業團體投訴。

現職殘疾僱員的過渡性安排

20. 當法定最低工資實施時，現職的殘疾僱員與健全僱員一樣有權收取法定最低工資。在與殘疾人士、家長、康復團體和平等機會委員會諮詢的過程中，所收集的主流意見顯示，條例草案有需要爲已經在職而薪酬低於法定最低工資的殘疾僱員提供一個可以選擇的權利，以免法定最低工資可能對他們的現職構成影響。經討論後，這些持份團體的主流意見都支持一個過渡性安排，容許現職殘疾僱員有權在最低工資法例生效前作出以下選擇：

(1) 選擇收取法定最低工資

或 (2) 選擇進行生產能力評估

在法定最低工資生效後一年內進行生產能力評

估，以助釐定應否獲得不低於法定最低工資的薪酬，或收取按生產能力釐定的薪酬數目。

或 (3) 選擇保留現有的合約薪酬水平

在法定最低工資生效後，當繼續受聘於現職相同工作的期間，保留現有的合約薪酬水平（即低於法定最低工資的薪酬），而無須進行評估。

因此，如現職殘疾僱員認為自己的殘障會影響生產能力，便可以進行生產能力評估或保留現有的合約薪酬水平。為免濫用，作出選擇的權利歸於現職殘疾僱員，而非僱主。這個為現職殘疾僱員提供可以選擇的過渡性安排，會涉及對條例草案一些修訂，我們現正準備有關的修訂建議。

收取不低於法定最低工資的殘疾僱員啟動特別安排的權利

21. 提供特別安排的目的，是減低法定最低工資對殘疾人士就業機會可能產生的影響。當最低工資法例生效後，如一名收取不低於法定最低工資的殘疾僱員，因殘疾情況有變而影響其執行原有工作的生產能力，他亦有權啟動條例草案附表 2 的評估機制，選擇與僱主達成協議，接受僱傭試工期，在試工期內進行生產能力水平的評估，以助釐定他應否繼續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來決定的薪酬。

勞工及福利局
2010 年 5 月