

《最低工資條例草案》委員會  
條例草案委員會於 2010 年 4 月 29 日會議上提出的事宜

— 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於 2010 年 4 月 29 日會議上研究最低工資問題時所提出的事宜，提供平等機會的回應。

2. 條例草案委員會成員於會議上提出的問題如下：

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；
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；
3. 以下各項有否任何問題：—
  - (a) 就評估結果設立上訴機制；
  - (b) 若發生下列情況，提供覆檢評估結果或重新作出評估的機會：—
    - (i) 就評估結果出現糾紛；
    - (ii) 有關的殘疾人士健康惡化；或
    - (iii) 殘疾人士的生產力由於熟習了工作而有所提升。

《殘疾歧視條例》所提供的保障範圍(問題 1 及 2)

3. 有關根據條例草案附表 2 所作的評估而導致一名殘疾人士可能被解僱的情況是否與《殘疾歧視條例》有所抵觸，不論任何個案，都需要考慮到有關僱用的固有工作要求(《殘疾歧視條例》第 12(2)條)。一般而言，一名僱員即使在有合理遷就的情況下，若在評估後被發現他/她已不能再達致其僱用的固有要求，解僱本身亦未必與現行的《殘疾歧視條例》有所抵觸。

4. 然而，假如基於評估結果，有關人士未能達致其工作的固有要求一事完全不是導致解僱行為的一項因素，而假如摒除《最低工資條例草案》第 23 條之下的建議豁免(使其免受《殘疾歧視條

例》的規管)，任何僱員若這樣被解僱，依然可根據《殘疾歧視條例》作出追討。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》。

### 上訴/覆檢機制(問題 3)

5. 有關評估結果的糾紛是關乎評估準確性的問題，其本身並不構成歧視問題。因此，就評估事宜設立上訴機制並不是關乎《殘疾歧視條例》的問題，只要是公平及秉誠行事，並且符合現行的《殘疾歧視條例》規定，我們不認為這些機制或服務有任何問題。同一原則亦適用於有關提供覆檢機會的問題。

平等機會委員會  
二零一零年五月