



僱主

參考錦囊

法定最低工資制度的 殘疾僱員生產能力評估



法定最低工資制度的 殘疾僱員生產能力評估

參考錦囊：

啟動評估（僱主篇）



根據《最低工資條例》（《條例》）（香港法例第608章），殘疾僱員與健全僱員同樣獲得法定最低工資的保障，因此殘疾僱員同樣有權收取不低於法定最低工資的薪酬。

《條例》亦提供特別安排，讓殘疾僱員可以選擇認可評估員為他們進行生產能力的評估。

評估的目的是評估殘疾僱員在執行有關僱傭合約規定的工作方面的生產能力，有否受其殘疾影響，從而釐定他們應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工資。

此錦囊為僱主提供參考資料，以便他們在其殘疾僱員決定啟動生產能力評估時，可以掌握有關評估的內容和安排及為評估做好準備，從而確保評估順利完成。



擬聘用殘疾僱員的僱主，可以循以下**途徑**獲得有關生產能力評估的詳細資料：

- 參考勞工處印製的《法定最低工資制度的殘疾僱員生產能力評估簡明指引》
- 瀏覽勞工處網頁（www.labour.gov.hk）
- 致電 24 小時查詢熱線：
2717 1771（由「1823」接聽）
- 傳真（3101 4705）或
電郵（enquiry@labour.gov.hk）至勞工處
- 親臨勞工處勞資關係科各分區辦事處

殘疾僱員生產能力評估流程圖

殘疾僱員啟動評估時必須持有由勞工及福利局康復服務中央檔案室發出的有效「殘疾人士登記證」，有關資料見第 1-5 及 1-6 頁。

殘疾僱員入職前可選擇和僱主協議安排不多於 4 星期的僱傭試工期，待適應及熟習工作後才進行評估。根據《條例》，殘疾僱員與僱主就僱傭試工期所協議的工資水平不可少於法定最低工資的 50%。

殘疾僱員從勞工處的「認可評估員名冊」中選擇並聯絡認可評估員進行評估。

註一

認可評估員在殘疾僱員的實際工作情況及環境下進行評估，收集殘疾僱員執行該份工作的詳細資料，並選取合適的考慮因素及評估方法。

註二

認可評估員須向殘疾僱員及僱主講解評估結果，並簽發「殘疾人士生產能力水平評估證明書」（樣本見附錄）。生產能力評估的費用由勞工處支付。

註三

註一：認可評估員包括具備所需經驗的註冊職業治療師、註冊物理治療師、註冊社會工作者及職業康復從業員。「認可評估員名冊」可在勞工處網頁（www.labour.gov.hk）及有關辦事處查閱，資料見第 1-18 頁。

註二：適合作評估的考慮因素包括工作質素、工作量、工作速度及執行職務的其他要求。合適的評估方法包括實地觀察、分析上述考慮因素的表現數據等。

註三：評估完成後，殘疾僱員不可就受僱於同一僱主的同一份工作再次進行評估。

如何確認殘疾僱員所持有的「殘疾人士登記證」是有效的？

殘疾僱員在啟動評估時（包括在入職前選擇和僱主協議安排僱傭試工期時）必須持有由勞工及福利局（勞福局）康復服務中央檔案室發出的有效「殘疾人士登記證」。「殘疾人士登記證」備有實體卡（採用防偽特徵印刷）及電子版本，並載有以下資料：

- 持證人的照片
- 有效期（永久 / 有時限）；及
- 編號（以“RC”開頭）

有關「殘疾人士登記證」的事宜，可致電勞福局康復服務中央檔案室查詢：2180 9384。

「殘疾人士登記證」實體卡的樣本



「殘疾人士登記證」電子版本的樣本

殘疾人士登記證
Registration Card for People with Disabilities

姓名: 陳偉員
Name: CHAN, Koo Yuen
性別 Sex: 男 Male
有效期至 Valid to: 永久 Permanent
編號 Serial Number: RC123456

香港特別行政區政府康復服務中央檔案室
Central Registry for Rehabilitation (CRR),
Government of the Hong Kong Special Administrative Region

殘疾類別
Type(s) Of Disability

聽障 Hearing impairment

SAMPLE 樣本

康復服務中央檔案室保留向持證人收回或取消此證的權利。
The CRR reserves the right to cancel or reclaim this card from the holder.

是否所有殘疾僱員都必須進行生產能力評估？

- 殘疾僱員可因應自己的情況及需要作出選擇
- 啟動生產能力評估的權利只屬於殘疾僱員，並不屬於僱主
- 如殘疾僱員沒有選擇進行評估，僱主必須向他們支付不低於法定最低工資水平的薪酬



甚麼是僱傭試工期？在甚麼情況下僱主需要與殘疾僱員協議安排僱傭試工期？

僱傭試工期的目的是讓殘疾僱員在實際的工作環境先行適應及熟習工作後，才進行生產能力評估。

新入職殘疾僱員：

- 可於入職前，選擇與僱主協議安排僱傭試工期

已入職殘疾僱員：

- 可直接進行評估，無需預先安排僱傭試工期
- 如殘疾僱員的工作崗位 / 性質會有所改變，可在該改變生效前啟動生產能力評估，並選擇與僱主協議就新的工作安排僱傭試工期

在僱傭試工期內，殘疾人士是僱主根據僱傭合約僱用的僱員。根據《條例》，殘疾僱員與僱主就僱傭試工期所協議的工資水平不可少於法定最低工資的 50%。

僱傭試工期為期多久？

僱傭試工期為期 4 星期，或直至殘疾僱員完成生產能力評估當日為止，以較短者為準。

- 4 星期是指由僱傭試工期第一日起至結束當日計算總共 28 天：

例子一：

3 月 1 日至 28 日

例子二：

3 月 28 日至 4 月 24 日

- 以較短者為準是指：

例子：

如僱傭試工期於 3 月 1 日開始，便應在 3 月 28 日完結。但如果評估在 3 月 22 日完成，則僱傭試工期便會提早於 3 月 22 日完結。

殘疾僱員及其僱主不可自行協議延長僱傭試工期。如有特殊原因，殘疾僱員可聯同僱主於僱傭試工期完結前向勞工處提出書面申請延長其僱傭試工期。勞工處處長會因應有關特殊情況批准延長僱傭試工期，但以 4 星期為上限（即合共不多於 8 星期）。如需索取有關申請表格，可致電 24 小時查詢熱線 2717 1771（由「1823」接聽）。

生產能力評估應在**何時何地**進行？

生產能力評估原則上應在僱傭試工期內完成，不過在僱傭試工期屆滿後才完成的評估，同樣有效。

例子：

僱傭試工期：4月1日至28日

完成評估日期：4月26日

（即僱傭試工期內）或

4月30日

（即僱傭試工期屆滿後）

} 同
樣
有
效

為了準確評估殘疾僱員在執行有關僱傭合約規定的工作方面的生產能力，評估必須在殘疾僱員的實際工作情況及環境下進行。

僱主可否要求殘疾僱員啟動生產能力評估及 / 或為他們選擇認可評估員？

啟動生產能力評估以及選擇認可評估員的權利只屬於殘疾僱員，並不屬於僱主。

殘疾僱員在決定啟動評估後，有權按照個人情況及需要選擇合適的認可評估員，包括之前已經認識且獲勞工處委任為認可評估員的人士，例如：其前導師、曾向其提供職業康復服務的註冊社工或職員，以及註冊職業 / 物理治療師等。

然而，有關的認可評估員必須確保為殘疾僱員進行評估所涉及的職務，不會與其個人其他事務出現利益衝突。殘疾僱員亦不應選擇與自己有密切關係的認可評估員，以避免實際或潛在的利益衝突。

殘疾人士在正式獲聘用前可否先進行評估，以便僱主根據評估結果來釐定其薪酬水平？

除另有規定外，《條例》適用於所有僱員，不論他們是以甚麼形式受聘。生產能力評估的目的，是評估殘疾僱員在執行有關僱傭合約規定的工作方面的生產能力，有否受其殘疾影響，從而釐定他們應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工資。殘疾人士與聘用機構必須先確立僱傭關係才可啟動生產能力評估。不過，如有需要，殘疾人士與僱主可協議安排僱傭試工期，讓殘疾僱員在實際工作環境先行適應及熟習工作後，才進行生產能力評估。

有關法定最低工資的適用範圍，請參閱《法定最低工資簡明指引》、《法定最低工資：僱主及僱員參考指引》或瀏覽勞工處網頁（www.labour.gov.hk）以獲取更多有關資訊。

在進行評估前，僱主有哪些準備工夫？

認可評估員在進行生產能力評估前會向僱傭雙方了解 / 確認所需資料，僱主可預先準備與以下資料相關的文件：

基本資料：

僱主的名稱、
行業及
聯絡方法等

有關工作的資料：

殘疾僱員的入職日期、
工作職務內容、工資水
平、工作地點及時間等

在評估當天，請妥善準備與殘疾僱員相關的資料，例如：僱傭合約、工作流程表或工作項目清單等。為了讓認可評估員能確切了解殘疾僱員的工作內容及要求，僱主應盡量安排與殘疾僱員工作有直接接觸的職員（例如：其直屬上司或人事部相關管理人員）處理評估事宜。

有關評估程序的詳情，請參閱本參考錦囊：評估程序簡介。

何時會知道生產能力評估結果？評估結果將於何時生效及工資會如何計算？

認可評估員須在完成所有評估程序後向殘疾僱員及僱主詳細講解生產能力評估結果，並會簽發一式三份的「殘疾人士生產能力水平評估證明書」（評估證明書）。由殘疾僱員及僱主加簽評估證明書之後，評估證明書上所列該殘疾僱員的生產能力水平即具效力。殘疾僱員必須繼續持有有效「殘疾人士登記證」，經評估的生產能力水平才得以持續有效。

- **如評估在僱傭試工期內完成，或殘疾僱員無需安排僱傭試工期：**

由僱傭雙方加簽評估證明書之後的第一天起，僱主應支付該殘疾僱員不少於按評估證明書所列的生產能力水平釐定的工資。

例子：

- 沒有僱傭試工期
或
- 有僱傭試工期並於
4月1日開始

評估於 4 月 26 日完成
(即僱傭試工期內)

評估結果於 4 月 27 日生效

- 如評估在僱傭試工期屆滿後才完成：在僱傭雙方加簽評估證明書後，按評估證明書所列的生產能力水平釐定的工資，須追溯至僱傭試工期屆滿後的第一天起生效。

例子：

僱傭試工期由
4月1日至28日

評估於 5 月 2 日完成
(即僱傭試工期屆滿後)

評估結果追溯至
4 月 29 日生效

- 如殘疾僱員或僱主其中一方沒有加簽評估證明書，在生產能力評估完成 / 僱傭試工期屆滿之後的第一天起，僱主便須支付該殘疾僱員不低於法定最低工資水平的薪酬。

為甚麼評估證明書上只列出經評估的生產能力的百分比而沒有計算實際的薪酬水平？

殘疾僱員在完成生產能力評估後，應收取按其生產能力水平釐定的工資。實際的薪酬會隨法定最低工資水平的調整而變更。計算方法如下：

完成評估後 僱主最少應支付 的工資	=	按評估證明書 所列的 生產能力水平	X	法定最低工資 水平 #
-------------------------	---	-------------------------	---	----------------

其後亦須按最新修訂的法定最低工資水平來計算

另外，法定最低工資的計算涉及包括用膳時間是否屬於工作時數及 / 或是否有薪、休息日是否有薪、工資期、工資的計算等。僱主除了要確保就每個工資期支付予僱員的平均工資不低於法定最低工資外，亦須根據《僱傭條例》及有關的僱傭合約內相關協議及規定，支付僱員應得的款項及權益，例如：假日薪酬、年假薪酬、疾病津貼以及休息日薪酬（如適用）等款項。

有關法定最低工資的詳情及其他有關資訊，請參閱《法定最低工資簡明指引》、《法定最低工資：僱主及僱員參考指引》或瀏覽勞工處網頁。

怎樣保存評估證明書？除法定最低工資的調整外，僱主可否另行調整殘疾僱員的薪酬？

評估證明書述明殘疾僱員在執行有關工作方面可達致的生產能力水平，僱主應在工作場所備存評估證明書，供勞工處授權人員查閱。

在完成生產能力評估後，僱主應支付該殘疾僱員不少於按評估證明書所列的生產能力水平釐定的工資。

按評估結果釐定的工資水平是法定下限，僱主亦應按同樣適用於其他僱員的工資釐定制度，來處理有關殘疾僱員的表現評核及薪酬檢討。

供查閱「認可評估員名冊」 的辦事處地址

勞工處法定最低工資科

香港中環統一碼頭道 38 號海港政府大樓 1 樓

勞工處展能就業科

香港辦事處

香港中環統一碼頭道 38 號
海港政府大樓東翼地下

九龍辦事處

九龍牛頭角安華街 21 號
牛頭角政府合署地下

新界辦事處

新界荃灣西樓角路 38 號
荃灣政府合署 2 樓

法定最低工資制度的 殘疾僱員生產能力評估

參考錦囊：

評估程序簡介



請注意：

根據《條例》，啟動生產能力評估的權利只屬於殘疾僱員，並不屬於僱主。殘疾僱員啟動評估時必須持有有效「殘疾人士登記證」。



此錦囊為協助選擇啟動生產能力評估的殘疾僱員及其僱主更了解評估的程序，以便能作出準備及配合認可評估員執行評估工作。

一. 進行生產能力評估前

- 認可評估員在接獲殘疾僱員進行評估的要求後，會先
 - ◆ 向殘疾僱員及其家人 / 其他相關人士（如有需要）講解殘疾僱員在《條例》下的權益及了解其啟動生產能力評估及選擇認可評估員的意願；
 - ◆ 向殘疾僱員及僱主解釋評估的目的及程序；以及
 - ◆ 了解及確認下列有關殘疾僱員的基本資料作評估準備：
 - 殘疾僱員的基本個人資料（包括中、英文姓名、香港身份證號碼、是否持有有效「殘疾人士登記證」、聯絡方法、殘疾類別及情況等）
 - 僱主的名稱、行業及聯絡方法
 - 殘疾僱員與其僱主已確立僱傭關係
 - 殘疾僱員的入職日期、工作職務內容、工資水平、工作地點及時間
 - 殘疾僱員曾否就該工作進行評估及有關詳情
 - 僱傭雙方有否協議僱傭試工期的安排及有關詳情

- 認可評估員會與殘疾僱員及僱主議定進行評估的日期及時間。在評估當日，殘疾僱員及僱主須出示下列資料及文件以便認可評估員核對及簽發「殘疾人士生產能力水平評估證明書」：

殘疾僱員	僱主
<ul style="list-style-type: none">• 香港身份證正本• 「殘疾人士登記證」實體卡正本或電子版本	<ul style="list-style-type: none">• 與殘疾僱員相關的資料（例如：僱傭合約）• 商業登記證 / 其他註冊文件及印鑑

- 視乎情況需要，在評估日期前，認可評估員會與殘疾僱員及僱主保持緊密聯繫，以進一步了解殘疾僱員的工作詳情，及為進行評估作出準備。為確切了解殘疾僱員的工作內容及要求，僱主應盡量安排與殘疾僱員工作有直接接觸的職員（例如：殘疾僱員的直屬上司或人事部相關管理人員）處理評估事宜。



提提你：

- 殘疾僱員、僱主及認可評估員三方在評估前保持緊密溝通是非常重要的。如有需要，認可評估員可能會聯絡殘疾僱員及 / 或其家人和僱主多於一次，以協助落實評估日期和時間、進一步了解殘疾僱員的工作詳情，及向僱傭雙方解釋各自在《條例》下的權利和責任，以及評估的目的和程序等。
- 如有需要（例如：殘疾僱員從事較不常見的工種 / 認可評估員對有關工序沒有認識）及情況許可，認可評估員可能會預先到訪殘疾僱員的工作地點作實地視察，以深入了解殘疾僱員職務上的具體工作安排，或不同時段的工作詳情。

二. 進行生產能力評估

1. 與殘疾僱員、僱主及其他相關人士確認及收集與評估有關的資料

- 在正式進行生產能力評估前，認可評估員會再次確認殘疾僱員選擇啟動評估的意願和資格，以及向殘疾僱員及僱主解釋僱傭雙方在《條例》相關條文下的權利與責任及評估程序。
- 在開始進行評估時，認可評估員會透過與殘疾僱員、僱主，以及其他有助更了解該工作的相關人士，收集該工作的詳細資料：



- 工作職位名稱
- 工作性質及職務詳情
- 執行有關工作的最基本要求（例如：工作質素、工作量、工作速度及執行職務的其他要求）
- 工作程序
- 僱主的業務性質及整體工作流程
- 殘疾僱員在公司 / 有關部門的崗位及角色，與其他僱員在工作流程上合作的情況
- 僱主其他執行相同或相類似工作的僱員的表現



提提你：

殘疾僱員或僱主可以提供與殘疾僱員工作相關的資料，例如：僱傭合約、日常工作流程表、工作指引、工作項目清單等，供認可評估員參考。

2. 選取適合用以作評估的考慮因素及採用合適的方法進行評估

- 認可評估員在收集到殘疾僱員就該份工作的詳細資料後，會運用其專業知識及經驗，選取合適的考慮因素（包括工作質素、工作量、工作速度及執行職務的其他要求）及決定其比重。
- 認可評估員會採用合適的評估方法（包括實地觀察、分析考慮因素的表現數據等），根據收集到的所有資料，評估殘疾僱員在執行職務時的生產能力水平。

3. 向殘疾僱員及僱主講解在評估時的主要考慮因素及收集補充資料

- 認可評估員會向殘疾僱員及僱主確認上述於進行評估時執行的職務是殘疾僱員按其僱傭合約規定的工作的日常職務，並說明在進行評估時的主要考慮因素。

- 如有需要，認可評估員會向殘疾僱員及僱主提出澄清或補充問題，而殘疾僱員及僱主亦可向認可評估員提供補充資料。



提提你：

為了讓殘疾僱員充分發揮潛能，認可評估員可能會就配備有助殘疾僱員執行該工作的輔助器材或設施向殘疾僱員及僱主提供意見。

三. 完成生產能力評估

- 認可評估員須向殘疾僱員及僱主講解評估結果，並簽發一式三份的「殘疾人士生產能力水平評估證明書」。評估證明書一經簽發，有關評估即屬完成。
- 殘疾僱員及僱主在收到評估證明書後，應在評估證明書上加簽。在簽署時，僱傭雙方應參閱評估證明書內所載列的「重要事項」。
- 殘疾僱員及僱主加簽評估證明書之後的第一天起，評估證明書所列殘疾僱員在執行該工作的生產能力水平即具有效力，僱主須根據《條例》規定，支付該殘疾僱員不少於按評估證明書所列的生產能力水平釐定的工資。
- 評估完成後，殘疾僱員不可就受僱於同一僱主的同一份工作再次進行評估。



提提你：

殘疾僱員及僱主在加簽評估證明書前，請核對評估證明書上的重要資料（例如：殘疾僱員姓名、香港身份證及殘疾人士登記證號碼、僱主名稱、商業登記證號碼 / 其他註冊編號；以及僱傭試工期的詳情等）是否正確。

「殘疾人士生產能力水平評估證明書」樣本

《最低工資條例》(香港法例第 608 章) 附表 2 第 7 條 殘疾人士生產能力水平評估證明書

重要事項：

1. 此評估證明書(下稱「證明書」)只適用於有關僱員為本證明書第一部分訂明的僱主執行該部分所述的工作及職務。
2. 此證明書正本一式三份,殘疾僱員及僱主各自保存一份,而餘下一份則由認可評估員(下稱「評估員」)向勞工處呈交。僱主應在工作場所備存此證明書,供勞工處授權人員查閱。
3. 此證明書一經評估員簽署後,對僱員的生產能力水平評估(下稱「評估」)即屬完成。
4. (i)如評估在根據《最低工資條例》(下稱《條例》)附表 2 第 2 條進行的僱傭試工期內完成,或僱員無需進行僱傭試工期,則自僱員及僱主加簽本證明書翌日起,適用於該僱員的法定最低工資將按本證明書所列的生產能力水平釐定;(ii)如評估在僱傭試工期屆滿後才完成,在僱員及僱主加簽本證明書後,按本證明書所列的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;(iii)如僱員或僱主其中一方沒有簽署本證明書,根據《條例》,本證明書所載的生產能力水平將不會具效力,僱員自評估完成翌日起所收取的工資,須不少於根據《條例》附表 3 訂明的每小時最低工資額計算的法定最低工資。
5. 僱主應按同樣適用於其他僱員的工資釐定制度,來處理有關殘疾僱員的表現評核及薪酬檢討。
6. 殘疾僱員或僱主如就評估(包括評估員表現、評估結果、評估機制等)有任何意見、疑問或投訴,可與勞工處法定最低工資科聯絡(電話:2852 3846、傳真:3101 4705或電郵:smw@labour.gov.hk)。

關於收集及處理個人資料聲明：

1. 評估員於評估過程中所收集的個人資料,除供評估員進行評估外,亦會交予勞工處及相關執法機構以處理與評估相關的事宜、執行相關法例或作統計調查之用。
2. 任何人士(包括僱主、僱員、評估員等)均須遵循《個人資料(私隱)條例》(第 486 章)的規定,處理透過是次評估取得的個人資料。

請用深色原子筆,以正楷填寫,字體必須端正

第一部分(由認可評估員填寫,所有資料欄必須填妥)

茲證明本人根據《條例》附表 2 及《最低工資(評估方法)公告》的規定進行了本評估,有關詳情如下:

(I) 僱員資料

中文姓名: _____ 香港身份證號碼: ()

英文姓名(以大楷填寫全名): _____ 性別: 男/女*

殘疾人士登記證編號: _____ 登記證有效期至: 永久/____年 月 日*

殘疾類別(請根據殘疾人士登記證上的資料,於以下方格內填上✓號,可選多於一項):

- | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 聽障 | <input type="checkbox"/> 視障 | <input type="checkbox"/> 肢體傷殘 | <input type="checkbox"/> 言語障礙 |
| <input type="checkbox"/> 智障 | <input type="checkbox"/> 精神病 | <input type="checkbox"/> 自閉症 | <input type="checkbox"/> 器官殘障/長期病患 |
| <input type="checkbox"/> 注意力不足/過度活躍症 | <input type="checkbox"/> 特殊學習困難 | | |

(II) 僱主資料

僱主名稱 (中文) : _____

(英文) : _____

公司／僱主商業登記證號碼／

其他註冊編號 (請註明所屬條例)* : _____

公司／僱主*地址 : _____

(III) 生產能力水平評估詳情

僱傭試工期 (只適用於根據《條例》附表 2 第 2 條進行的僱傭試工期):

有 (由 _____ 年 _____ 月 _____ 日至評估員簽署本證明書當日 / _____ 年 _____ 月 _____ 日*)

沒有僱傭試工期

評估日期 : _____ 年 _____ 月 _____ 日

(如多於一天, 請分別註明開始及完成日期)

僱員工作職位 : _____

僱員工作職務 : _____

經評估的生產能力水平為 _____ %

評估員簽署 : _____ 評估員編號 : _____

評估員姓名 : _____ 日期 : _____

第二部分 (僱主及僱員加簽)

1. 我們已細閱本證明書上「重要事項」及各部分。
2. 我們確信評估員已根據《條例》進行了如上述第一部分所述的評估。
3. 我們明白以下所作簽署並不代表我們必須繼續我們的僱傭關係。

僱員簽名 : _____ 日期 : _____

聯絡電話／傳真*號碼 : _____

公司代表／僱主*簽名 : _____ 日期 : _____

公司代表／僱主*姓名 : _____ 職位 : _____

公司／僱主*印鑑 : _____ 聯絡電話 : _____

*請刪去不適用者



僱主

參考錦囊

勞工處網頁

www.labour.gov.hk