

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（殘疾僱員篇）



1

啟動評估
(殘疾僱員篇)

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。

此錦囊為決定啟動生產能力評估的殘疾僱員提供參考資料，協助他們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。





殘疾僱員可以循以下**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 頁及 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 2-16 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



甚麼是僱傭試工期？在甚麼情況下需要安排僱傭試工期？

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）。

1

啟動評估
(殘疾僱員篇)

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。

誰有權選擇認可評估員？可否選擇熟識的評估員進行生產能力評估？

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。

殘疾僱員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。



應在**何時**選擇及聯絡認可評估員？

殘疾僱員在決定啟動生產能力評估後，應盡快選擇及聯絡認可評估員。認可評估員需要預留充足時間，以便與僱傭雙方保持緊密溝通及作出協調，包括了解殘疾僱員的工作性質及職務、議定評估日期；以及為評估作出準備。

如果有安排僱傭試工期的話，殘疾僱員亦可在僱傭試工期開始時先與認可評估員取得聯絡和落實評估的細節安排，以便在熟習工作後立刻進行評估。



認可評估員名冊包括甚麼資料？ 在哪裡可以瀏覽該名冊？

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。認可評估員名冊詳細列出認可評估員的姓名、聯絡方法、所屬專業類別及專業資格、在殘疾類別方面的專業、有關從事各類殘疾服務的工作經驗及年資、現職機構及 / 或推薦擔任認可評估員的機構名稱等資料，供殘疾僱員參考和選擇。

殘疾僱員可循下列途徑瀏覽認可評估員名冊：

- 勞工處的網頁（www.labour.gov.hk）

詳情請參閱本參考錦囊：搜尋認可評估員

- 勞工處法定最低工資科辦事處

詳細地址見第 2-16 頁

- 勞工處展能就業科各分區辦事處

詳細地址見第 2-16 頁

請注意

認可評估員名冊所載列的資料，旨在供決定根據《條例》啟動生產能力評估的殘疾僱員選擇合適的認可評估員，及聯絡評估員安排進行評估。瀏覽人士不應使用從名冊取得的資料作任何其他用途。

殘疾僱員在聯絡認可評估員時應該說些甚麼？

殘疾僱員在第一次與認可評估員聯絡時，可參考以下的建議步驟：

- 1 介紹自己，告知認可評估員啟動生產能力評估的意願
- 2 告知認可評估員循甚麼途徑選擇他 / 她進行生產能力評估（例如：勞工處網頁的認可評估員名冊、其他人介紹等）及希望在何時進行評估
- 3 因應認可評估員就評估及與工作相關的提問提供資料（例如：入職日期、有否安排僱傭試工期及工作職務等）
- 4 提供自己及僱主的聯絡方法，以便認可評估員作進一步的安排

在進行評估前，殘疾僱員有**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，殘疾僱員可預先準備與以下資料相關的文件：

基本個人資料：

中、英文姓名、有效的「殘疾人士登記證」號碼、聯絡方法等

有關工作的資料：

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，請帶備香港身份證正本及「殘疾人士登記證」實體卡正本或電子版本供認可評估員核對。

有關評估程序的詳情，請參閱本參考錦囊：評估程序簡介。

在進行生產能力評估時應該**如何**表現自己？

認可評估員會全面觀察及客觀地評估生產能力水平，殘疾僱員應放鬆心情，如常工作，盡量配合和提供認可評估員需要的資料。如有需要，殘疾僱員亦可向認可評估員提供補充資料或就有疑問的地方作出澄清。

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。

1

啟動評估
(殘疾僱員篇)

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。