

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