



法定最低工资制度的 残疾雇员生产能力评估 简明指引



劳工处
Labour Department

本小册子以简明的方式，说明法定最低工资制度供残疾雇员选择启动的生产能力评估机制的主要内容。对香港法例第 608 章《最低工资条例》的诠释，应以法例原文为依归。《最低工资条例》的原文已上载于律政司的「电子版香港法例」，网址是 www.elegislation.gov.hk。

2020 年 11 月修订

残疾雇员有关法定最低工资的权益

- 法定最低工资适用于残疾雇员，一如适用于健全雇员，因此残疾雇员同样有权收取不低于法定最低工资的薪酬。顾及到一些残疾雇员可能会面对就业困难，最低工资法例同时提供了特别安排，让因残疾以致生产能力可能受损的残疾雇员，有权选择进行生产能力评估，并收取按生产能力而定出的工资。
- 启动生产能力评估的权利完全属于残疾雇员。如残疾雇员没有选择进行生产能力评估，雇主支付给他们的薪酬便不得低于法定最低工资。

残疾雇员生产能力评估流程图

残疾雇员启动评估时必须持有有效的「残疾人士登记证」。

注一



残疾雇员入职前可选择和雇主协议进行不多于4星期的雇佣试工期，先行适应及熟习工作才进行评估。残疾雇员与雇主就雇佣试工期所协议的工资水平不可少于法定最低工资的50%。



残疾雇员从劳工处的认可评估员名册中拣选并联络认可评估员进行评估。

注二



认可评估员在残疾雇员的实际工作环境进行评估，收集残疾雇员执行该份工作的详细资料，并选取合适的考虑因素及评估方法。

注三



认可评估员向残疾雇员及雇主讲解评估结果，并签发「生产能力评估证明书」（样本见附录）。认可评估员的费用由劳工处支付。

注四

注一：「残疾人士登记证」由劳工及福利局康复服务中央档案室发出，资料见第 11 页。

注二：认可评估员包括具备所需经验的注册职业治疗师、注册物理治疗师、注册社会工作者及职业康复从业员。认可评估员名册可在劳工处网页 (www.labour.gov.hk) 及有关办事处查阅，资料见第 11 页。

注三：适合用以作评估的考虑因素包括工作素质、工作量、工作速度或执行职务的其他要求。合适的评估方法包括实地观察、分析上述考虑因素的表现数据等。

注四：评估完成后，残疾雇员不可就受雇于同一雇主的同一份工作再次进行评估。

残疾雇员完成生产能力评估后 雇主应支付的工资

- 在完成生产能力评估及残疾雇员和雇主加签「生产能力评估证明书」之后的第一天起，雇主应支付该残疾雇员不少于按证明书所列的生产能力水平订定的工资，即：

完成评估后 雇主最少应支付 该残疾雇员的工资	=	按证明书所列的 生产能力水平	×	法定最低工资 水平 [#]
------------------------------	---	-------------------	---	---------------------------

- 如残疾雇员或雇主其中一方没有加签「生产能力评估证明书」，在生产能力评估完成之后的第一天起，雇主便须支付该残疾雇员不低于法定最低工资的薪酬。
- 残疾雇员在完成生产能力评估后，必须继续持有有效的「残疾人士登记证」，以便证明书所列的生产能力评估水平得以持续有效；否则，雇主须在「残疾人士登记证」失效后，支付该残疾雇员不低于法定最低工资的薪酬。

[#] 其后亦须按最新修订的法定最低工资水平来计算。

在《最低工资条例》实施前入职的 残疾雇员的过渡性安排

- 在 2011 年 5 月 1 日前已填写及联同雇主签署由劳工处指定的「选择表格」，选择《最低工资条例》的过渡性安排的在职残疾雇员，可因应个人情况及需要，选择于任何时间启动生产能力评估（即按第 2 页的评估流程图，从劳工处的认可评估员名册中拣选并联络认可评估员进行评估）。如在启动生产能力评估前，有关残疾雇员的「残疾人士登记证」已经失效，又或已离任有关工作，其所选择的过渡性安排将随之失效。
- 在完成生产能力评估前，这些在职残疾雇员可保留其原有的工资率。期间法定最低工资水平的调整亦会适用于他们，即可按其原有的工资相对于首个法定最低工资水平的百分率，乘以修订后的法定最低工资水平来计算：

完成评估前 雇主最少应支付 该在职残疾雇员的工资	=	选择表格上 列明工资的 百分率	×	最新的 法定最低工资 水平 [#]
--------------------------------	---	-----------------------	---	----------------------------------

- 在完成评估后，其工资水平会按「生产能力评估证明书」所列的生产能力水平来订定。

[#] 其后亦须按最新修订的法定最低工资水平来计算。

生产能力评估机制问答篇

问 1：	是否所有残疾雇员都必须进行生产能力评估？
答 1：	<p><u>新入职的残疾雇员</u>：可因应自己的情况及需要，选择是否启动评估。提出评估的权利完全属于残疾雇员，而不属于雇主。如残疾雇员没有选择进行评估，雇主支付给他们的薪酬便不得低于法定最低工资。</p> <p><u>在 2011 年 5 月 1 日前已选择过渡性安排的在职残疾雇员</u>：可选择于任何时间启动生产能力评估。在完成评估前，残疾雇员可保留其原有的工资率，期间法定最低工资水平的调整亦会适用于他们。</p>

问 2：	并未持有有效「残疾人士登记证」的残疾雇员，可否在申请登记证前启动生产能力评估？
答 2：	残疾雇员必须持有有效的「残疾人士登记证」，才可选择启动评估。在完成生产能力评估后，残疾雇员必须继续持有有效的「残疾人士登记证」，以便有关的生产能力评估水平得以持续有效。

问 3 :	残疾雇员在雇佣试工期内所收取的工资是否必须为法定最低工资的 50% ?
答 3 :	残疾雇员及其雇主可自行协议雇佣试工期内的工资水平，但不可少于法定最低工资的 50% 。

问 4 :	如果生产能力评估在雇佣试工期届满后才完成，雇主应如何支付该残疾雇员的工资？
答 4 :	在此情况下，当残疾雇员及雇主加签「生产能力评估证明书」后，按证明书所述的生产能力水平而订定的法定最低工资，须追溯至雇佣试工期届满后的第一天起生效。

问 5 :	雇佣试工期不多于 4 星期，残疾雇员及雇主可否自行协议延长雇佣试工期？
答 5 :	残疾雇员及其雇主不可自行协议延长雇佣试工期。如有特殊原因，他们可于雇佣试工期完结前向劳工处提出申请。劳工处处长在特殊情况下可延长雇佣试工期，但以 4 星期为上限（即合共不多于 8 星期）。

问 6 :	雇佣试工期及试用期两者之间是否只能选择其中一项安排？
答 6 :	<p>《最低工资条例》的雇佣试工期的目的，是让残疾雇员在实际的工作环境先行适应及熟习工作，再进行评估。</p> <p>雇佣试工期并非《雇佣条例》的试用期，因此即使残疾雇员启动生产能力评估展开雇佣试工期，该雇员及雇主仍可另行协议在该雇员的雇佣合约是否设有试用期及试用期（如有）为期多久。</p>

问 7 :	残疾雇员完成了生产能力评估后，有关的评估结果是否亦适用于该残疾雇员日后的所有工作？
答 7 :	<p>「生产能力评估证明书」内的评估结果，只适用于该残疾雇员为证明书内订明的雇主执行有关雇佣合约规定的工作。残疾雇员不可就受雇于同一雇主的同一份工作再次进行评估。但残疾雇员日后如为另一雇主工作或雇佣合约所规定的工作有所更改，该残疾雇员届时有权选择启动另一次评估。</p>

问 8 :	如何确保认可评估员的中立性？
答 8 :	所有认可评估员在关乎残疾人士就业的职业康复或其他服务都具备所需的经验及专业知识。认可评估员以其个人身分获劳工处处长认可，并须根据《最低工资条例》的有关规定，客观和不偏不倚地执行评估的工作；同时亦须确保进行评估所涉及的职务，不会与其个人其他事务出现利益冲突。劳工处已为认可评估员提供培训及指引，并密切跟进评估个案。

查询

24 小时查询热线：2717 1771 （由「1823」接听）

电邮：enquiry@labour.gov.hk

传真：3101 4705

亲臨勞工處勞資关系科各分区办事处：

香港

东港岛办事处

香港太古城太古湾道 14 号 12 楼

西港岛办事处

香港薄扶林道 2 号 A
西区裁判署 3 字楼

九龙

东九龙办事处

九龙协调道 3 号
工业贸易大楼地下高层

西九龙办事处

九龙深水埗长沙湾道 303 号 长
沙湾政府合署 10 字楼 1009 室

南九龙办事处

九龙旺角联运街 30 号
旺角政府合署 2 字楼

观塘办事处

九龙观塘观塘道 388 号
创纪之城一期一座 8 楼
801-806 室

新界

荃湾办事处

新界荃湾西楼角路 38 号
荃湾政府合署 5 字楼

葵涌办事处

新界葵涌兴芳路 166-174 号 葵
兴政府合署 6 字楼

屯门办事处

新界屯门海荣路 22 号
屯门中央广场 22 字楼东翼 2 号室

沙田及大埔办事处

新界沙田上禾輦路 1 号
沙田政府合署 3 字楼 304-313 室

供查阅认可评估员名册的办事处地址

劳工处法定最低工资科

香港中环统一码头道 38 号海港政府大楼 1 楼

劳工处展能就业科

香港办事处

香港中环统一码头道 38 号
海港政府大楼东翼地下

九龙办事处

九龙牛头角安华街 21 号
牛头角政府合署地下

新界办事处

新界荃湾西楼角路 38 号
荃湾政府合署 2 字楼

如何申请「残疾人士登记证」？

- 「残疾人士登记证」申请表格可向劳工及福利局康复服务中央档案室、各有关的非政府康复机构或各区民政事务处索取，亦可从劳工及福利局网页下载，网址是 www.lwb.gov.hk。
- 首次签发新证或续领「残疾人士登记证」，均无需缴费。如欲查询申请「残疾人士登记证」的事宜，请致电劳工及福利局，电话号码是 2810 2300。

「殘疾人士生產能力水平評估證明書」樣本 附錄

《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,本證明書所載的生產能力水平在《條例》下將不會具效力,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 下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

法定最低工资制度供残疾雇员选择启动的生产能力评估机制，是政府经过长时间咨询相关组织的成果。以下是相关组织就评估机制实施情况的一些意见：

- 据知现时很多机构都以不少于法定最低工资聘用残疾人士。但为了让生产能力可能受残疾影响的人士有多一个选择，他们可选择进行评估，收取按生产能力订定的薪酬，以减低法定最低工资可能对他们就业机会的影响。（时任香港复康联会主席张健辉先生）
- 很多残疾雇员的工作能力与健全人士相约，在法定最低工资实施后，不少企业均愿意以不少于法定最低工资水平的薪酬聘用残疾人士。而已进行评估的残疾雇员及他们的雇主普遍都对评估机制反应正面，并表示评估过程并不繁复。（香港复康联会副主席温丽友女士）
- 对很多残疾人士及家长而言，重要的是能获得工作机会，薪酬的高低，有时只能作次要的考虑。「残疾雇员生产能力评估机制」的目的，除了容让残疾人士按自己的生产能力赚取应得的工资外，亦希望鼓励雇主能更积极的聘用残疾人士，从而增加他们的就业机会。（学前弱能儿童家长会执行委员李刘茱丽女士）
- 为残疾雇员执行生产能力评估的认可评估员，均在残疾人士就业的职业康复或其他服务方面具有一定的经验，整体质素良好。曾完成评估工作的认可评估员表示，在掌握评估程序及技巧上和执行评估工作的过程十分顺利。（时任香港心理卫生会总主任沈梅芳女士）

劳工处网页
www.labour.gov.hk