

# 《雇员补偿条例》下 雇主的补偿责任及权益



劳工处

(2010年8月版)

# 《雇员补偿条例》下 雇主的补偿责任及权益

## 工伤意外

《雇员补偿条例》(下称「条例」)(香港法例第 282 章)规定,雇员若在受雇工作期间,因工遭遇意外以致受伤或死亡,雇主在一般情况下须负起该条例下的补偿责任。雇员在受雇工作期间遭遇的意外,除非有相反证据,否则该意外会被视为因工引致。

条例第 15 条规定,雇主在获悉工伤意外发生后,不论该意外是否引起任何支付补偿的法律责任,雇主须以表格 2 向劳工处处长呈报工伤。死亡案件须于 7 天内呈报,非死亡案件须于 14 天内呈报。

雇主亦须按保险承保人指定的时间及方法(书面或指定表格)通知保险承保人(并非指保险中介人)有关的意外。

## 雇主的补偿责任

### (甲) 按期付款(工伤病假钱)

根据条例第 10 条,在工伤病假期间,雇主须向雇员支付按期付款(俗称工伤病假钱),款额应为雇员正常收入\*的五分四。工伤病假钱须按期于雇员的正常发薪日期支付。

(\* 根据条例,「收入」包括现金工资、经常性的逾时工作补薪及习惯上应得的小账等,但不包括间歇性的逾时工作补薪、非经常性的赏金、交通特惠或津贴及雇主所付的公积金等项目。而用以计算工伤补偿的「每月收入」是指雇员在意外发生日期前 1 个月的收入,或雇员在过去 12 个月受雇于同一雇主期间的平均每月收入(如受雇不足 12 个月,则以受雇期计算)。两种计算方法以对雇员较有利者为准。)

若雇主无合理解释而没有在正常发薪日后 7 天内支付有关款项,可遭检控,一经定罪,最高可被判罚款 10 万元。

### (乙) 工伤补偿款项

如果雇员的工伤病假超过 7 天,在雇员完成工伤销假手续或在判伤后,劳工处会根据条例第 16A 条签发一份「补偿评估证明书」,列明雇主须支付之工伤补偿款项金额。雇主须于 21 天内支付补偿款项或未付的余额,否则须另外付给雇员附加费,附加费金额为港币 500 元<sup>(注 1)</sup>或欠款的百分之五,两者以较大的数额为准。如拖欠的期间超过 3 个月,则须再支付额外附加费,款额为港币 1,000 元<sup>(注 1)</sup>或全部欠款的百分之十,两者以较大的数额为准。如雇主无合理解释而拖欠补偿款项或有关的附加费,可遭检控,一经定罪,最高可被判罚款 10 万元。

### (丙) 医疗费

根据条例第 10A 条的规定,除非雇主已向雇员提供足够的免费医治,否则雇主须支付雇员在工伤期间因接受医治而所招致的医疗费(包括诊金、外科收费或疗法收费;护理、入住医院、药物、治疗物品及药用敷料的费用等)。如雇主所提供的免费医治中,并未涵盖受伤雇员所获的所有类别的医治,雇主须就雇员所获的该项并无免费提供的医治类别支付医疗费。

条例所涵盖的医治类别包括由注册医生、注册中医<sup>(注 2)</sup>、注册牙医、注册物理治疗师、注册职业治疗师或注册脊医给予或在他们监督下给予的医治。

雇主须于雇员提交医疗费收据后 21 天内发还有关的医疗费用。雇主须支付的医疗费最高金额如下:

◆ 对雇员每天身为医院住院病人进行医治的费用	200 元
◆ 对雇员每天身为非医院住院病人进行医治的费用	200 元
◆ 对雇员在同一天身为医院住院病人及非医院住院病人进行医治的费用	280 元

(注 1) 于 2010 年 8 月 1 日以前遭遇工伤意外或患上指定职业病人土的个案,有关的附加费及额外附加费分别为 490 元及 970 元。

(注 2) 向雇主申索由注册中医所进行的医治而所招致的医疗费,只适用于 2008 年 9 月 1 日当日或以后遭遇工伤意外或患上指定职业病的人士。

## 总承判商的补偿责任

条例第 24 条规定，次承判商的雇员因工受伤，总承判商负有法律责任向该雇员支付条例下的补偿，而总承判商可向次承判商讨回已支付的款项。

## 刑事检控

如果劳工处发现有雇主蓄意违反条例下支付工伤补偿款项的规定，而雇员愿意出任控方证人，劳工处会考虑向雇主提出刑事检控。

## 雇员可提出民事索偿

雇主若不履行其在条例下的补偿责任，雇员可入禀法院向雇主申索其在条例下的补偿款项。若雇员受伤是由于雇主疏忽或过失引致，雇员亦可根据普通法向雇主申索损害赔偿。如雇主被裁定须对雇员的工伤意外负上法律责任，除了须依照判令向雇员支付赔偿外，一般亦须承担有关的诉讼费用及支付雇员有关补偿款项之利息。

## 雇主的权益

### ◆ 雇主可要求雇员接受身体检查

条例第 16 条规定，雇主可在收到雇员的工伤报告后 7 天内要求雇员接受由指定的注册医生、注册中医<sup>(注 3)</sup>或注册牙医所进行的身体检查。此外，在收取工伤病假钱期间，雇员亦须按照雇主要求接受上述的身体检查。若受伤雇员经任何注册医生、注册中医<sup>(注 3)</sup>或注册牙医诊断认为不能前往接受检查，雇员必须通知雇主，并由雇主指定的注册医生、注册中医<sup>(注 3)</sup>或注册牙医另行决定检查时间。所有由雇主指定的注册医生、注册中医<sup>(注 3)</sup>或注册牙医进行的身体检查，费用均由雇主支付。在接受有关的身体检查时，雇员有权安排其私人注册医生、注册中医<sup>(注 3)</sup>或注册牙医列席，但费用则由雇员支付。

条例第 16 条规定，在雇主为受伤雇员安排有关的身体检查时，如受伤雇员

正在接受某一医疗学科的医治，雇主须安排雇员由同一医疗学科的人士进行该项身体检查。例如雇员正接受注册中医诊治，则该项检查须由雇主指定的注册中医进行，如此类推。<sup>(注 4)</sup>

雇员如没有合理原因而拒绝接受检查，其获得工伤补偿的权利将会暂时中止，直至上述检查作出为止；如果雇员从指定检查日期起 15 天内仍然拒绝接受检查，可能会丧失获得工伤补偿的权利。

条例第 16 条规定，该受雇主委托为雇员进行有关检查的注册医生、注册中医或注册牙医，须在完成检查后，拟备检查报告，送交雇主。有关拟备检查报告的费用由雇主负担。(请注意：就这项身体检查，雇员可以书面要求雇主将检查报告的副本免费送交给他。若雇主无合理辩解而没有将检查报告的副本免费送交给雇员，即属违例。)<sup>(注 4)</sup>

### ◆ 怀疑工伤个案的处理

如果雇主对雇员的伤员或病假的原因有怀疑，可作出初步调查，包括面见受伤雇员了解有关意外、向目击证人查询情况、评估工作环境导致意外的可能性，及向雇员的主诊注册医生、注册中医<sup>(注 5)</sup>或注册牙医索取有关医事报告。另一方面，雇主可以与保险公司联络，以便作出适当的跟进，例如安排雇员接受上述的身体检查。雇主亦可向其法律顾问咨询意见。遇上怀疑欺诈的个案，雇主可考虑将搜集所得的证据及有关数据交给警方处理。若雇主对工伤个案仍有疑问，可向劳工处提出有关意见及呈交相关资料。劳工处主要会从医学角度及根据条例的规定，就案件属工伤的可能性向雇佣双方提供意见。但请注意，劳工处对工伤补偿的争议并没有裁决的权力。如雇佣双方的争议未能透过劳工处获得解决，有关个案须交由法院裁决。

(注 3) 有关注册中医于《雇员补偿条例》第 16 条的医事职能，只适用于 2008 年 9 月 1 日当日或以后遭遇工伤意外或患上指定职业病的人士。

(注 4) 《雇员补偿条例》第 16 条在 2008 年 9 月 1 日所实施的修订，只适用于 2008 年 9 月 1 日当日或以后遭遇工伤意外或患上指定职业病的人士。

(注 5) 注册中医为工伤雇员所进行的医治和身体检查，只适用于 2008 年 9 月 1 日当日或以后遭遇工伤意外或患上指定职业病的人士。

#### ◆ 制定处理工伤个案指引

本处在此呼吁雇主制定处理工伤个案指引，提醒雇员下列事项：

- 在工伤意外发生后应立即通知雇主或主管；
- 提供有关工伤意外发生的日期、时间、地点及其它详情；
- 尽快到医院或诊所，接受检验或医治；
- 将病假证明书正本尽快呈交雇主；及
- 依时前往劳工处销假或到医院接受判伤。

此举可以协助雇主尽快处理雇员之工伤个案及依时支付工伤病假钱及工伤补偿，亦可以避免因延误而引起不必要之猜测、争执或纠纷。

(注意事项：雇主必须投购工伤补偿保险及在适当时候续保，以免保障中断。由于有关的程序需时，雇主应尽早投购保险或安排续保。)

查询：☎ 热线：2717 1771 (此热线由「1823 电话中心」接听)

🌐 互联网网页：<http://www.labour.gov.hk>