

# 雇员补偿条例简介

(附工伤补偿常见问题解答)



劳工处  
2008年9月版

目录	页
引言	1 - 2
第一部分	
第一章： 条例适用范围	3
第二章： 雇主的责任	
• 工伤意外	4
• 职业病	5
第三章： 呈报工伤意外事件	6
第四章： 工伤补偿申索的解决办法	7 - 8
第五章： 补偿金额	
• 死亡个案的补偿	9
• 永久完全或局部丧失工作能力	10 - 11
• 暂时丧失工作能力	11
• 医疗费	12 - 13
• 义制人体器官及外科器具	13 - 14
第六章： 收入的计算方法	15
第七章： 永久丧失赚取收入能力的评估(判伤)	16 - 17
第八章： 强制投购保险	18 - 19
第九章： 其它规定	
• 申请补偿的法定期限	20
• 身体检查及治疗	20 - 21
• 总承判商的责任	22
• 根据普通法申请赔偿	23
• 与本条例有抵触的合约条款	23
• 雇佣保障	24
附录：	
1. 附表 1—损伤类别	25 - 28
2. 附表 2—职业病类别	29 - 37
第二部分	
工伤补偿常见问题解答	38 - 48

## 引言

本小册子的第一部分旨在简释香港法例第 282 章《雇员补偿条例》的主要规定。该条例订明雇员于受雇工作期间因工遭遇意外以致受伤或死亡，或雇员患上该条例指定的职业病时，雇佣双方应有的权利和应负的责任。有关条例内容的一切诠释皆以条例原文为依归。《雇员补偿条例》的原文，已上载于律政司的双语法例数据系统，市民可浏览网址 <http://www.legislation.gov.hk/chi/home.htm>。

小册子的第二部分是工伤补偿常见问题解答，旨在透过问答模式介绍劳工处雇员补偿科在处理工伤个案时的程序及行政措施，并解答一些就《雇员补偿条例》常见的问题。

小册子已涵盖在《2006 年为雇员权益作核证（中医药）（杂项修订）条例》下，就有关《雇员补偿条例》的修订。有关修订的主要目的，是就雇员在《雇员补偿条例》下有权享有的权益，承认注册中医所进行的医治、身体检查和所发出的核证。这些修订已于 **2008 年 9 月 1 日生效**，并适用于生效当日或之后因工受伤或患上《雇员补偿条例》所指定的职业病的雇员。

市民如对《雇员补偿条例》有任何疑问，请致电 2717 1771（此热线由“1823 电话中心”接听）。如就个别雇员补偿个案的情况有任何疑问，请向下列劳工处雇员补偿科办事处查询：

劳工处雇员补偿科办事处 [意外发生地点(表格 2,2B) / 雇佣地点 (表格 2A)]	地址
香港办事处 (港岛、离岛及香港以外地区 个案)	香港轩尼诗道 130 号 修顿中心 16 字楼 1605 室
九龙办事处 (九龙、西贡、海员及政府雇 员个案)	九龙长沙湾道 303 号 长沙湾政府合署 10 字楼 1007 室
荃湾及葵涌办事处 (葵涌、青衣、荃湾、屯门及 元朗区个案)	荃湾西楼角道 38 号 荃湾政府合署 6 字楼
沙田办事处 (沙田、大埔、粉岭及北区个 案)	新界沙田上禾輦路 1 号 沙田政府合署 2 字楼 239 室
死亡案件办事处	中环统一码头道 38 号 海港政府大楼 6 字楼 601 室

劳工处网址：<http://www.labour.gov.hk>

## 第一部分

### 第一章：条例适用范围

《雇员补偿条例》适用于所有根据雇佣合约或学徒训练合约受雇的全职或兼职雇员，包括家务助理、农业雇员、在香港注册船只上工作的海员以及在该等船只上从事其它工作的雇员。

条例亦适用于由香港雇主在本港雇用而在本港以外地方工作时受伤的雇员。即使雇主并非在本港营业，或雇员是在外国船只工作的香港海员，只要雇主同意接受本港法院司法管辖权的管辖，本条例仍然适用。

《雇员补偿条例》不适用于下列人士：

1. 临时雇员（但仍适用于兼职家务助理、由雇主雇用担任该雇主本行业的临时雇员、或经由会所聘用或支付薪金以受雇从事任何游戏或康乐事务的临时雇员）；或
2. 外发工；或
3. 与雇主同住的家属（但若雇主根据本条例投购的保险明确包括其家属，则条例仍然适用）。

## 第二章：雇主的责任

### • 工伤意外

雇员若在受雇工作期间因工遭遇意外以致受伤或死亡，即使雇员在意外发生时可能犯错或疏忽，雇主在一般情况下仍须负起本条例下的补偿责任。

雇员如在下列情况下遭遇意外受伤或死亡，则一律被视作在受雇工作期间因工遭遇意外而引致：

1. 雇员正以乘客身份乘用由雇主运作或安排的交通工具往返工作地点途中（公共交通工具除外）；
2. 雇员因工作关系，正在驾驶或操作由雇主安排或提供的交通工具，往返其居所及工作地点的直接途中；
3. 在八号或以上台风讯号或红色/黑色暴雨警告生效期间，雇员在他该日的工作时间开始前四小时内，以直接路线由其居所前往其工作地点途中，或在他该日的工作时间终止后四小时内，由其工作地点前往其居所途中；或
4. 雇员在雇主许可下，为了其受雇从事的工作，并在与此工作有关的情况下，乘用任何交通工具往返香港与香港以外地方途中，或往返任何香港以外地方与任何其它地方途中。

在下列情况下，雇主无须负起补偿的责任：

1. 雇员所受的损伤没有令该雇员因受伤而不能工作赚取正常工资，但引致永久丧失工作能力的损伤除外；
2. 雇员蓄意自伤；
3. 雇员受伤引致丧失工作能力或死亡，而雇员明知所作声明是虚假的，曾向雇主声明没有或从未受该类损伤（包括患染条例指定的职业病）；
4. 导致雇员受伤的意外，可直接归因于雇员的毒瘾或其在意外发生时所受的酒精影响引致，而且伤势并未造成死亡或严重永久丧失工作能力。

## • 职业病

《雇员补偿条例》的附表 2（见附录 2）列明受条例保障的职业病。

如果雇员在紧接完全或局部丧失工作能力前的订明期间内，受雇从事某类工作，并因该工作的性质引致患上指定的职业病，雇员便可获得与意外工伤的雇员同样的补偿。各类职业病的订明期间刊于附表 2。

若在订明期间内，雇员曾受雇于多名雇主并从事同类或类似工作，则各雇主均须负起补偿责任。负担多寡视乎情况而定。

雇主如欲聘用雇员从事可能引起职业病的行业，可要求雇员接受由注册医生为他进行的身体检查，但费用须由雇主支付。若雇员拒绝接受有关的身体检查，在患染职业病而引致丧失工作能力或死亡时，可能会丧失获得补偿的权利。

如果雇员所患的疾病并不包括在附表 2 但经证明是在受雇工作期间因工遭遇意外而引致身体受伤，雇员仍可按条例就该疾病追讨补偿。

## 第三章：呈报工伤意外事件

### • 雇员的责任

雇员遭遇工伤意外后，应尽快向雇主报告，以免妨碍及延误工伤补偿事宜。报告可以口头方式或填写表格 1 或表格 1A 向雇主或管工提交。若意外引致雇员死亡，而死亡地点是在厂房、工地或工地附近，则雇主将被视为已接获通知。

### • 雇主的责任

《雇员补偿条例》第 15 条规定，雇主在工伤意外发生或雇员患上该条例指定的职业病后，不论该意外或职业病是否引起任何支付补偿的法律责任，雇主必须以下列方式向劳工处处长呈报：

	导致	呈报期限	指定表格
工伤意外	丧失工作能力为期不超过 3 天	14 天内	表格 2B
	丧失工作能力为期超过 3 天	14 天内	表格 2
	死亡	7 天内	
职业病	丧失工作能力	14 天内	表格 2A
	死亡	7 天内	

若雇主并非在上述期限内获悉有关事件，则须于知悉事件后 7 天或 14 天内（视乎上述情况而定），向劳工处处长呈报。

雇主如没有合理原因而逾期或未有向劳工处处长呈报雇员工伤事件，或提供虚假或具误导性的数据，即属违例，最高可被判罚款港币五万元。

## 第四章：工伤补偿申索的解决办法

### 1. 雇主直接支付补偿

如果工伤病假不超过3天及没有导致永久丧失工作能力，雇主须在该雇员的正常发薪日支付按期付款（即工伤病假钱）及有关的医疗费。

### 2. 雇主与雇员直接协议

如果工伤病假超过3天但不超过7天及没有导致永久丧失工作能力，雇佣双方可以就法例规定须付的补偿达成协议，直接解决补偿事宜。雇主并须在该雇员的正常发薪日支付按期付款（即工伤病假钱）及有关的医疗费。

### 3. 劳工处处长签发「补偿评估证明书」

在其它情况下，劳工处处长会评估根据条例须付的补偿，并会给雇主及雇员签发一份列明补偿款额的「补偿评估证明书」（即表格5）。如果雇员只有工伤病假，「补偿评估证明书」会在雇员办妥工伤销假手续后发出；但如果工伤事故可能导致雇员永久丧失工作能力，则雇员会被转介至「雇员补偿评估委员会」接受判伤，而「补偿评估证明书」（即表格5）须待「雇员补偿评估委员会」签发「评估证明书」（表格7或8）后才签发。

若雇佣任何一方反对补偿评估结果，必须在证明书签发后14天内以书面向劳工处处长提出，并将反对书副本送交另一方。劳工处处长在收到反对书后会审核有关的评估结果，并给雇主及雇员签发「覆检补偿评估证明书」（即表格6）。

雇主必须在证明书发出后21天内将补偿款项或未付的余额全数支付给雇员。此外，雇主亦须支付有关的医疗费。

### 注：附加费用

《雇员补偿条例》第16A条规定，在劳工处处长签发「补偿评估证明书」（表格5）或「覆检补偿评估证明书」（表格6）后，雇主必须于21天内支付补偿款项，否则须另外付给雇员附加费，附加费金额为港币490元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970元或全部欠款的百分之十，两者以较大的数额为准。

雇主如无合理辩解，拖欠补偿款项或有关的附加费用，即属违例，最高可被判罚款港币十万元。

### 4. 法院裁决

工伤病假不超过3天而未能透过「雇主直接支付」办法解决的个案，雇员可在小额钱债审裁处向雇主索偿。其它未能循上述途径解决的工伤补偿个案，均须交由区域法院裁决。

#### 《重要事项》

《雇员补偿条例》第14(1)条订明，凡有关雇员补偿的申请，必须在导致雇员受伤的意外发生日期起计24个月内向法院提交。因为办理法律手续需时，故此，如案件在意外发生日期起计18个月内仍未能解决，雇员应尽快与劳工处雇员补偿科联络。视乎雇员意愿，该科人员会协助雇员往法律援助署寻求进一步协助，或直接向区域法院登记个案。

## 第五章：补偿金额

### • 死亡个案的补偿

若雇员在受雇工作期间因工遭遇意外（或患上指定的职业病）以致死亡，其雇主须向其生前的家庭成员支付死亡补偿。补偿金额是按雇员在遭遇意外时的年龄及每月收入\*来计算。计算方法如下：

雇员年龄	补偿金额 <sup>#</sup>
40 岁以下	84 个月收入 (最高为\$1,764,000, 最低为\$303,000)
40-56 岁以下	60 个月收入 (最高为\$1,260,000, 最低为\$303,000)
56 岁或以上	36 个月收入 (最高为\$756,000, 最低为\$303,000)

<sup>#</sup>计算补偿金额时，「每月收入」以\$21,000 为上限。

死亡补偿须按《雇员补偿条例》订明的分配附表分配予已故雇员的合资格家庭成员。劳工处处长或法院可裁定补偿金额。雇主亦须向曾支付已故雇员的殓殮费和医护费的人士发还有关费用，以\$35,000 为上限。

### • 永久完全或局部丧失工作能力

若雇员因工受伤引致永久完全丧失工作能力，补偿金额须按雇员受伤时的年龄及每月收入\*来计算。计算方法如下：

雇员年龄	补偿金额 <sup>#</sup>
40 岁以下	96 个月收入 (最高为\$2,016,000, 最低为\$344,000)
40-56 岁以下	72 个月收入 (最高为\$1,512,000, 最低为\$344,000)
56 岁或以上	48 个月收入 (最高为\$1,008,000, 最低为\$344,000)

<sup>#</sup>计算补偿金额时，「每月收入」以\$21,000 为上限。

若雇员因工受伤引致永久局部丧失工作能力，补偿金额须视乎丧失赚取收入能力的程度，并参照永久完全丧失工作能力的补偿金额，按比例计算：

永久完全丧失 工作能力补偿金额	x	永久丧失赚取收入 能力百分率
--------------------	---	-------------------

\* 「每月收入」是指雇员在紧接意外发生日期前 1 个月的收入，或指雇员在过去 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。

雇员丧失赚取收入能力的程度，是由劳工处处长委任的「雇员补偿评估委员会」评定。

若雇员因工受伤引致永久丧失工作能力，必须依靠他人照顾以进行日常生活所需的活动，可获得额外的补偿，金额是：

1. 法院认为所需的费用，但不得超过指定的最高限额 412,000 元；或

2. 根据雇主与受伤雇员订立的协议。该协议须获劳工处处长批准，协议的金额须为 412,000 元。

## ● 暂时丧失工作能力

《雇员补偿条例》第 10 条规定，在暂时丧失工作能力期间，雇主须向雇员支付按期付款(即工伤病假钱)，款额应为雇员遭遇意外时每月收入与暂时不能工作期间每月收入差额的五分四。

按期付款应于雇员的正常发薪日期支付。若雇主无合理辩解而逾期 7 天仍未支付有关款项，即属违例，最高可被判罚款港币十万元。

### 《重要事项》

雇员不应在雇主不知情及未获雇主同意下，在工伤病假期间为其它雇主工作，否则可被雇主视为欺诈行为而予以追究。

雇员暂时丧失工作能力的期间是指经注册医生、注册中医<sup>(註)</sup>、注册牙医或雇员补偿评估委员会证明雇员必须缺勤的期间。

若雇员因工伤逝世或永久完全/局部丧失工作能力，雇主除了须支付雇员应得的按期付款外，亦须另外支付雇员死亡或永久丧失工作能力的补偿。

若雇员因工伤不能工作超过 24 个月或超过由区域法院批准的延长期限(延长期限以不超过 12 个月为限)，雇主将无责任继续支付按期付款。雇员将被视为永久完全或局部丧失工作能力，并可按永久丧失工作能力补偿的规定，评定其应得的补偿金额。

(註) 注册中医所发出的证明，只适用于 2008 年 9 月 1 日当日或以后遭遇工伤或患上指定职业病的人士。

## ● 医疗费

根据《雇员补偿条例》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)，直至主诊的注册医生、注册中医<sup>(註)</sup>或注册牙医证明该雇员已不需接受有关工伤的医治为止。

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。《雇员补偿条例》所涵盖的医治类别包括由注册医生、注册中医<sup>(註)</sup>或注册牙医给予或在他们监督下给予的医治。此外，如雇员因工受伤而需要接受物理治疗、职业治疗或脊医医治，而那些医治是由注册物理治疗师、注册职业治疗师或注册脊医给予或在他们监督下给予的，雇主亦必须支付有关的医疗费。

雇主须支付的医疗费的最大金额如下：

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

如雇员要求雇主付还的医疗费中，包括药物费用，该等药物须为注册医生、注册中医<sup>(註)</sup>或注册牙医所处方，并用于直接医治有关损伤。

就药物费用，除非有关处方载有有关药物的配发次数，并配发时按照该指示，否则雇员不得要求付还同一处方配发超过一次的药物的费用。

(注) 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或患上指定职业病的人士。

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。若雇主拖欠医疗费，雇员可视乎该欠款的数额而选择在小额钱债审裁处或区域法院向雇主索还有关的费用。

倘若雇员在受雇工作期间于香港以外地区因工遭遇意外而受伤，并在当地进行医治，雇主须支付有关的医疗费，金额与本地支付医疗费的最高金额相同。雇主及雇员均可向劳工处处长申请一份述明医疗费金额证明书。

## • 义制人体器官及外科器具

《雇员补偿条例》规定，若雇员在受雇工作期间因工遭遇意外，并需装配义制人体器官或外科器具，其雇主须负责以下费用：

1. 供应及装配义制人体器官或外科器具的费用，最高金额为 33,000 元；及
2. 从装配该器官或器具起 10 年内可能维修及更换的费用，最高金额为 100,000 元。

若雇员在受雇工作期间于香港以外地区因工遭遇意外而受伤，并接受在当地获容许执业行医或从事外科或牙医工作的人员医治，或接受在该等人员监督下进行的医治，若供应及装配有关义制人体器官或外科器具的费用得到「义制人体器官及外科器具委员会」的批准，则雇主必须负责支付，惟以指定的最高金额为限。最高金额与雇员在本地因工遭遇意外受伤时相同。

除非能符合下列条件，否则雇主不须负责支付义制人体器官或外科器具的费用：

1. 雇员接受注册医生、注册中医<sup>(註)</sup>或注册牙医的治疗；
2. 雇员获供应和装配义制人体器官或外科器具；及
3. 该器官或器具在香港制造或出售，并由「义制人体器官及外科器具委员会」证明属雇员所需的及费用合理。

雇主必须批准雇员缺勤出席「义制人体器官及外科器具委员会」的检查或评估。若雇员仍受雇于受伤时的同一雇主，则雇主须支付雇员该缺勤期间的薪酬。

卫生署署长可采取措施，确保受伤雇员获得供应、装配、维修及更换义制人体器官或外科器具，并可向雇主索还所需费用。

除非雇主对是否需要支付义制人体器官或外科器具的费用、金额或其法律责任等问题有争议，否则雇主必须在接获缴款通知后 1 个月内，向卫生署署长支付有关的费用。任何争议须由法院裁决。在争议未解决前，雇主须将有关款项交给卫生署署长保存。另一方面，雇主无权对是否需要更换及维修有关器官或器具提出争议。

---

(註) 注册中医的相关医事职能，只适用于 2008 年 9 月 1 日当日或以后遭遇工伤或患上指定职业病的人士。

## 第六章：收入的计算方法

根据《雇员补偿条例》的释义，「收入」包括：

1. 现金工资；
2. 因意外而令受伤的雇员不能享用但可以现金计算的任何权益，例如雇主所提供的食物、燃料或宿舍等；
3. 经常性的逾时工作补薪或其它特别收益，例如花红、津贴等；及
4. 习惯上应得的小账等。

条例亦列明「收入」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。

「每月收入」是指雇员在意外发生日期前 1 个月的收入，或者指雇员在过去 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。

《雇员补偿条例》第 11 条规定，若雇员在意外发生后暂时丧失工作能力超过 12（及 24）个月，其每月收入应在意外发生日期后 12（及 24）个月完结时作出调整，以用作计算按期付款及永久丧失工作能力的补偿金额。调整将以雇主雇用与受伤雇员担任相类工作、具相若赚取收入能力的其它雇员的收入平均增幅为据。若雇主在相类工作中并无雇用与受伤雇员具相若赚取收入能力的其它雇员，则以意外发生后首 12（及 24）个月病假期完结时的甲类消费物价指数增幅为据。

若雇员受伤时未足 18 岁，计算死亡或永久丧失工作能力的补偿时，应以成年雇员的收入为准；若雇员受雇为学徒，则应以在学徒训练期满时可得的收入为准。

计算工伤补偿时，最低每月收入不可少于 3,490 元。

## 第七章：永久丧失赚取收入能力的评估（判伤）

《雇员补偿条例》规定，因工受伤雇员永久丧失赚取收入能力的程度，是由劳工处处长委任两级制的「雇员补偿评估委员会」评定。「雇员补偿（普通评估）委员会」是根据《雇员补偿条例》第 16D 条的规定，由两名注册医生、注册中医<sup>(註)</sup>或注册牙医及一名劳工事务主任组成。该委员会负责根据《雇员补偿条例》的规定评估受伤雇员所需的病假及永久丧失赚取收入能力的百分率。不同损伤导致雇员永久丧失赚取收入能力的百分率详列于《雇员补偿条例》附表 1（见附录 1）。即使雇员所受的损伤并不包括在附表 1，该委员会仍须尽量参照附表 1 评估。

若「雇员补偿（普通评估）委员会」鉴于受伤雇员的特别情况，认为普通评估不足以反映其永久丧失赚取收入能力的程度，可将个案转介予「雇员补偿（特别评估）委员会」。该委员会在评定受伤雇员的永久丧失赚取收入能力的百分率时，会考虑雇员的特别情况，包括损伤性质与雇员以往从事的行业的关系、资历、过往的训练及经验等。

委员会在完成评估后，会给雇主及雇员签发一份「评估证明书」（即表格 7 或 8），列明评估结果。任何一方若反对委员会的决定，须于证明书发出后 14 天内以书面向劳工处处长提出反对。劳工处在收到反对书后，会安排评估委员会覆检评估结果。委员会在完成覆检后会签发「覆检评估证明书」（表格 9 或 10）。若雇佣任何一方反对覆检结果，须在证明书发出后 6 个月内向区域法院提出。

(註) 注册中医出任「雇员补偿（普通评估）委员会」的成员，只适用于 2008 年 9 月 1 日当日或以后遭遇工伤或患上指定职业病人士的个案。

若雇员已伤愈复职，而「雇员补偿评估委员会」要求该雇员出席工伤评估，其雇主必须批准他缺勤出席。如雇员仍受雇于受伤时的同一雇主，则雇主必须支付他该缺勤期间的薪酬。

## 第八章：强制投保保险

根据《雇员补偿条例》第 40 条，所有雇主(包括判头、包头等)必须为其雇员投保工伤补偿保险，以承担雇主在《雇员补偿条例》及普通法方面的法律责任，否则不得雇用雇员从事任何工作，不论其合约期或工作时数长短、全职或兼职、长工还是临时工。雇主如对其法律责任有不明白的地方，应寻求专业意见。

工伤补偿保险的最低投保金额如下：

雇员数目	以每宗事故计算的投保金额
不超过 200 人	不少于港币 1 亿元
超过 200 人	不少于港币 2 亿元

若雇主不依法例为其雇员投保工伤补偿保险，即属违例，最高可被判罚款港币十万元及监禁两年。

### 《重要事项》

条例规定的最低投保金额，并不代表雇主在《雇员补偿条例》及普通法方面须承担的全数法律责任的上限。因此，雇主应小心评估其雇员的工伤风险，及是否有需要投保比法定要求较高的金额。雇主应向承保人要求提供专业意见。

承担进行建筑工程的总承判商，可投保一份以每宗事故计算投保金额不少于港币 2 亿元的保险，以承担总承判商及其次承判商在《雇员补偿条例》及普通法方面的补偿责任。工程的总承判商及其次承判商应以书面清楚厘定这方面的相互责任。

符合《公司条例》第 2 条所界定的「公司集团」，可投保一份以每宗事故计算投保金额不少于港币 2 亿元的保险，以承担保单所指定的公司在《雇员补偿条例》及普通法方面的补偿责任。

雇主必须在每个工作场所的当眼处，展示一份中英对照的通告，列明雇主名称、承保人名称、保险单号码、保险单发出日期、保险生效及届满日期、承保雇员人数及就有关法律责任投保的款额。

已投保保险的雇主如因事故而须负起补偿责任支付任何款项时（包括工伤补偿及普通法方面的损害赔偿），则不论保险单内有任何与承担此责任相反的条文，承保人亦必须支付该款项。然而，在同一宗事故内，承保人所需承担的款额，将以保险单的投保金额为限。受伤雇员或任何其它有权获得补偿的人士（例如因工伤去世雇员所遗下的家庭成员）除了可向雇主采取法律行动外，亦有权以其本人名义，直接向承保人索取应得的补偿款项。

在下列情况下，雇员即使没有向雇主采取法律行动，亦可直接向承保人采取法律行动索取补偿：

1. 不容易在香港找到雇主；
2. 雇主无力偿债；或
3. 承保人已拒绝承认根据保险单负有法律责任。

雇主在接获受伤雇员的书面要求后，必须在 10 天内向雇员出示保险单及其它有关文件。

在投保工伤补偿保险时，雇主不得从雇员的收入扣除所需费用，违例者可被判罚款港币一万元及监禁六个月。

## 第九章：其它规定

### ● 申请补偿的法定期限

《雇员补偿条例》第 14(1)条规定，工伤补偿的申请必须在因工导致雇员受伤的意外发生日期或雇员因工死亡的日期起计 24 个月内向法院提出（请参阅第 8 页之《重要事项》）。

### ● 身体检查及治疗

《雇员补偿条例》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 1)</sup>或注册牙医所进行的身体检查，雇员必须遵从此项要求。在收取按期付款期间，雇员亦须按照雇主主要求接受由指定的注册医生、注册中医<sup>(注 1)</sup>或注册牙医所进行的身体检查。若受伤雇员经任何注册医生、注册中医<sup>(注 1)</sup>或注册牙医诊断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 1)</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 1)</sup>或注册牙医进行的身体检查，费用均由雇主支付。

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 2)</sup>

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 1)</sup>或注册牙医列席，但费用则由雇员支付。

(注 1) 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或患上指定职业病的人士。

(注 2) 在《2006 年为雇员权益作核证（中医药）（杂项修订）条例》下，就有关《雇员补偿条例》第 16 条的修订，只适用于 2008 年 9 月 1 日当日或以后遭遇工伤或患上指定职业病的人士。

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。<sup>(注 1)</sup>

雇员可以书面要求雇主将检查报告的副本免费送交给他，雇主须在以下时间（以较后者为准）向雇员送交有关报告的副本 –

- 雇主接获该要求后 21 天届满时；或
- 雇主接获有关报告 14 天届满时。<sup>(注 1)</sup>

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，最高可被判罚款港币一万元。

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。

雇员如没有接受注册医生、注册中医<sup>(注 2)</sup>或注册牙医的诊治，则在雇主要求下，须接受注册医生、注册中医<sup>(注 2)</sup>或注册牙医的治疗，而雇员不必负担任何费用。若雇员拒绝接受治疗，或在接受治疗后不合理地不理会有关注册医生、注册中医<sup>(注 2)</sup>或注册牙医的指示，并其伤势因此而恶化，则可能影响其可以获得的补偿款额。

## • 总承判商的责任

《雇员补偿条例》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本条例下的补偿，而总承判商可向次承判商讨回支付的款项。

受伤雇员可以书面要求雇主（即次承判商）提供总承判商的名称及地址，以便向总承判商提出索偿要求。次承判商无合理辩解而未有在雇员发出书面要求后 7 天内向雇员提供有关资料，即属违例，最高可被判罚款港币五万元。

受聘于次承判商的工伤雇员若根据《雇员补偿条例》第 24 条向总承判商提出任何申索或申请前，须向该总承判商送达一份列明下述资料的书面通知：

- (a) 雇员姓名及地址；
- (b) 雇用该雇员的次承判商名称及地址；
- (c) 雇员受雇工作地点的地址；
- (d) 意外及受伤详情；及
- (e) 将作申索的补偿额。

(注 1) 在《2006 年为雇员权益作核证（中医药）（杂项修订）条例》下，就有关《雇员补偿条例》第 16 条的修订，只适用于 2008 年 9 月 1 日当日或以后遭遇工伤或患上指定职业病的人士。

(注 2) 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或患上指定职业病的人士。

● 根据普通法申请赔偿

向第三者索偿	向雇主索偿
<p><u>雇员提出索偿</u></p> <p>若雇员受伤是由第三者的行为引起，雇员除可向雇主索取工伤补偿外，亦可向该第三者索取损害赔偿。</p> <p><u>雇主提出索偿</u></p> <p>若雇员受伤是由第三者的行为引起，而雇主因而须支付补偿款项，雇主可向该第三者索还工伤补偿、弥偿或雇佣合约上规定须支付雇员的款项。</p>	<p>《雇员补偿条例》并无免除雇主在民事诉讼方面的责任。因此，倘若雇员受伤是由雇主疏忽或过失引致，雇员除可索取工伤补偿外，亦可提出民事诉讼，索取损害赔偿。法院在判决该索偿申请时，须下令在赔偿款额中扣除已支付或须支付的工伤补偿款项。</p>

● 与本条例有抵触的合约条款

《雇员补偿条例》第 31 条规定，任何由雇佣双方订定用以免除或减少雇主在本条例下的工伤补偿责任的合约或协议，均属无效。

● 雇佣保障

《雇员补偿条例》第 48 条规定，在未得到劳工处处长的同意，雇主在下列情况下解雇受伤雇员，或发出通知终止其雇佣合约，均属违例，最高可被判罚款港币十万元：

1. 当雇员受伤引致暂时丧失工作能力不超过 3 天时：  
在工伤病假完毕及雇主付清补偿款项前。
2. 当雇员受伤引致暂时丧失工作能力超过 3 天，或引致永久丧失工作能力时：
  - i. 在劳工处处长签发「补偿评估证明书」（表格 5）前；或
  - ii. 在劳资双方达成直接解决工伤补偿的协议前；或
  - iii. 在雇员补偿评估委员会签发「评估证明书」（表格 7 或 8）或「覆检评估证明书」（表格 9 或 10）前；

以上三种情况以最早发生者为准。

## 附录 1

### 《雇员补偿条例》附表 1 损伤类别

项	丧失赚取收入 能力百分率	丧失赚取收入 能力百分率
1. 丧失 2 肢 .....	100	
2. 丧失双手或双手的拇指和所有手指 .....	100	
3. 丧失双脚 .....	100	
4. 完全失明 .....	100	
5. 全身瘫痪 .....	100	
6. 引致永久卧床的损伤 .....	100	
7. 下身瘫痪 .....	100	
8. 导致永久地完全残废的其它损伤 .....	100	
9. 自肩以下起丧失手臂 .....	75	80 (惯用的手)
10. 肩关节强硬——		
在最自然位置 .....	35	
在最恶劣位置 .....	55	
11. 丧失肩与肘之间手臂 .....	75	80 (惯用的手)
12. 自肘以下起丧失手臂 .....	75	80 (惯用的手)
13. 肘关节强硬——		
在最自然位置 .....	30	
在最恶劣位置 .....	50	
14. 丧失肘与腕之间手臂 .....	70	75 (惯用的手)
15. 自手腕以下丧失一手 .....	70	75 (惯用的手)
16. 腕关节强硬——		
在最自然位置 .....	30	
在最恶劣位置 .....	40	
17. 丧失一只手的拇指和 4 个手指 .....	70	75 (惯用的手)
18. 丧失一只手的 4 个手指 .....	60	65 (惯用的手)
19. 丧失拇指——		
2 节 .....	30	32 (惯用的手)
1 节 .....	20	22 (惯用的手)
指尖截断但没有丧失骨骼 .....	8	
20. 以下部位关节强硬——		
拇指指骨关节 .....	4	
拇指指骨与掌骨之间的关节 .....	8	
拇指的上述 2 个关节 .....	12	

## 附录 1 (续)

项	丧失赚取收入 能力百分率	丧失赚取收入 能力百分率
21. 丧失食指——		
3 节 .....	14	15 (惯用的手)
2 节 .....	11	12 (惯用的手)
1 节 .....	9	10 (惯用的手)
指尖截断但没有丧失骨骼 .....	4	
22. 以下部位关节强硬——		
食指近指尖的指骨关节 .....	2	
食指近掌的指骨关节 .....	3	
食指指骨与掌骨之间的关节 .....	4	
食指的上述 3 个关节 .....	9	
23. 丧失中指——		
3 节 .....	12	
2 节 .....	9	
1 节 .....	7	
指尖截断但没有丧失骨骼 .....	2	
24. 以下部位关节强硬——		
中指近指尖的指骨关节 .....	2	
中指近掌的指骨关节 .....	2	
中指指骨与掌骨之间的关节 .....	3	
中指的上述 3 个关节 .....	7	
25. 丧失无名指——		
3 节 .....	8	
2 节 .....	6	
1 节 .....	5	
指尖截断但没有丧失骨骼 .....	2	
26. 以下部位关节强硬——		
无名指近指尖的指骨关节 .....	1	
无名指近掌的指骨关节 .....	2	
无名指指骨与掌骨之间的关节 .....	2	
无名指的上述 3 个关节 .....	5	
27. 丧失小指——		
3 节 .....	7	
2 节 .....	6	
1 节 .....	5	
指尖截断但没有丧失骨骼 .....	2	

## 附录 1 (续)

项	丧失赚取收入 能力百分率	
28. 以下部位关节强硬——		
小指近指尖的指骨关节 .....	1	
小指近掌的指骨关节 .....	1	
小指指骨与掌骨之间的关节 .....	2	
小指的上述 3 个关节 .....	4	
28A. 如丧失一只手的一整个手指，除因丧失单一手 指所规定的百分率外，并须判给下述百分率。 在本项中，「手指」并不包括「拇指」。凡在 同一宗受伤事件中同一只手丧失 2 个或多于 2 个手指；或同一宗受伤事件中，一只在以往 的受伤事件中已丧失一个或多个手指的 手（不论以往的受伤事件是否与工作有关，或 是否因如此丧失手指而已支付或须支付补 偿），丧失一个或多个手指，均须判给此 等额外百分率——		
丧失该手的第二个手指 .....	6	7 (惯用的手)
丧失该手的第三个手指 .....	6	7 (惯用的手)
丧失该手的最后一个手指 .....	7	9 (惯用的手)
29. 丧失掌骨——		
第一（附带） .....	8	
第二、第三、第四或第五（附带） .....	3	
30. 自臀以下起丧失一腿 .....	80	
31. 自膝或膝以上起丧失一腿 .....	75	
32. 髋骨关节强硬——		
在最自然位置 .....	35	
在最恶劣位置 .....	50	
33. 自膝以下起丧失一腿 .....	65	
34. 膝关节强硬——		
在最自然位置 .....	25	
在最恶劣位置 .....	35	
35. 丧失一脚 .....	55	
36. 足踝关节强硬——		
在最自然位置 .....	15	
在最恶劣位置 .....	25	

## 附录 1 (续)

项	丧失赚取收入 能力百分率
37. 丧失脚趾——	
一只脚的所有脚趾 .....	20
大脚趾的 2 节 .....	14
大脚趾的 1 节 .....	4
除大脚趾外，每丧失一个脚趾 .....	3
38. 一目失明 .....	50
39. 一耳失聪 .....	30
40. 双耳失聪 .....	100
41. 丧失外耳或外耳变形 .....	2
42. 丧失整个鼻子 .....	25
43. 鼻子的外表变形 .....	5
44. 丧失脾 .....	5
45. 丧失一个肾——	
如另一个肾正常 .....	15
如另一个肾不正常 .....	65 - 90
46. 尿道损伤——	
如尿道收窄而需采用扩张术， 频率少于每 2 星期一次 .....	5
如尿道收窄而需采用扩张术， 频率每 2 星期一次或以上 .....	10 - 20
如尿道被切断 .....	20
47. 膀胱功能受损——	
损害的形式是尿急或其它轻度膀胱 功能失调 .....	5 - 12
反射功能良好但没有随意控制能力 .....	13 - 22
反射功能欠佳且没有随意控制能力 .....	23 - 37
无反射功能亦无随意控制能力 .....	38 - 60
48. 肛门直肠功能受损——	
有限度的随意控制能力 .....	0 - 7
有反射调节功能但无随意控制能力 .....	8 - 17
无反射调节功能亦无随意控制能力 .....	18 - 25

**《雇员补偿条例》附表 2**  
**职业病类别**

项	职业病概述	行业、工业或生产程序的性质	为施行第 32 条而订定的订明期间
	<b>A. 物理因素所致</b>		
A1	因电磁辐射(辐射热除外)或电离粒子引致皮肤或皮下组织或骨发炎、溃疡或恶性疾病, 或血质不调, 或内障	任何涉及暴露于电磁辐射(辐射热除外)或电离粒子中的职业。	10 年
A2	热内障	任何涉及经常或长期暴露于熔融或炽热物质发出的光线的职业。	3 年
A3	气压病, 包括减压症、气压伤及骨坏死	任何涉及在受压缩或稀疏空气或其它气体或混合气体下工作的职业。	1 年; 如患关节炎, 则为 5 年
A4	因重复动作引致手或前臂痉挛	任何涉及长期用手书写、打字或需手指、手或臂作重复动作的职业。	1 年
A5	手皮下蜂窝织炎(手疡)	所涉及的体力劳动导致手受严重或长期的磨擦或压力的任何职业。	1 年
A6	因膝或周围部分受严重或长期的外来磨擦或压力而引起膝或周围部分患粘液囊炎或皮下蜂窝织炎(膝疡)	所涉及的体力劳动导致膝或周围部分受严重或长期的外来磨擦或压力的任何职业。	1 年
A7	因手肘或周围部分受严重或长期的外来磨擦或压力而引起手肘或周围部分患粘液囊炎或皮下蜂窝织炎(肘疡)	所涉及的体力劳动导致手肘或周围部分受严重或长期的外来磨擦或压力的任何职业。	1 年

项	职业病概述	行业、工业或生产程序的性质	为施行第 32 条而订定的订明期间
A8	手或前臂(包括手肘)的腱或相关腱鞘的外伤性炎症	任何涉及体力劳动、或手或手腕频繁活动或反复动作的职业。	1 年
A9	腕管综合症	任何涉及重复使用内部部件震动的手提有动力供应的工具而使用该等工具会将震动传送到手部的职业, 但涉及使用纯粹手动的工具的职业除外。	1 年
	<b>B. 生物因素所致</b>		
B1	炭疽	任何涉及接触患炭疽的动物或处理(包括起卸或运送)动物产品或残留物的职业。	1 个月
B2	马鼻疽	任何涉及接触马科动物或其尸体的职业。	1 个月
B3	受钩端螺旋体传染	任何涉及下列情况的职业— (a) 在受到或可能受到老鼠、田鼠或野鼠, 或其它哺乳类小动物侵扰的地方工作; (b) 在狗房工作, 或照料或处理狗只; (c) 接触牛科动物或牛肉产品, 或猪只或猪肉产品。	3 个月
B4	因吸入发霉干草或其它发霉蔬菜产品的尘埃引致肺病, 其症状与病症归因于支气管肺系统边缘部分的反应以致影响气体交换(农夫肺)	任何因下列的受雇工作而涉及暴露于发霉干草或其它发霉蔬菜产品的尘埃中的职业—— (a) 农务、园艺或林务; 或 (b) 起卸或处理贮存中的上述干草或其它蔬菜产品; 或 (c) 处理蔗渣。	1 年

附录 2 (续)

项	职业病概述	行业、工业或生产程序的性质	为施行第 32 条而订定的订明期间
B5	受布鲁氏菌属生物传染	任何涉及接触下列物体的职业—— (a) 受布鲁氏菌传染的动物，或其尸体或尸体部分，或其未经处理的产品；或 (b) 布鲁氏菌的实验样本或疫苗，或含有布鲁氏菌的实验样本或疫苗。	1 年
B6	结核病	任何因下列的受雇工作而涉及紧密并经常接触一处或多于一处结核病病源的职业—— (a) 为结核病患者医治或护理，或提供该项医治或护理方面的附带服务； (b) 照料因身体或精神虚弱而致令需要照料的结核病患者； (c) 以研究工作者身分进行与结核病有关的研究工作； (d) 以实验室工作人员、病理学家或验尸工作人员身分工作，而其职业涉及使用属传染结核病病源的物料的工作，或从事附带于该等受雇工作的职业。	6 个月
B7	非经肠道而患上的病毒性肝炎	任何涉及接触下列物体的职业—— (a) 人类血液或人类血液产品；或 (b) 病毒性肝炎的病源。	6 个月
B8	猪型链球菌传染病	任何涉及接触受猪型链球菌传染的猪只，或受如此传染的猪只的尸体、产品或残留物的职业。	1 个月

附录 2 (续)

项	职业病概述	行业、工业或生产程序的性质	为施行第 32 条而订定的订明期间
B9	饲鸟病 / 鹦鹉热	任何涉及接触受鹦鹉热 / 饲鸟病传染的鸟类、其遗体或未经处理的产品职业。	1 个月
B10	退伍军人病	任何涉及修理、保养或整理—— (a) 使用清水的冷却系统；或 (b) 热水处理系统，的职业。	1 个月
B11	严重急性呼吸系统综合症	任何涉及因为受雇从事以下工作以致紧密并经常接触一处或多于一处严重急性呼吸系统综合症病源的职业—— (a) 为严重急性呼吸系统综合症患者医治或护理，或提供该项医治或护理方面的附带服务； (b) 照料因身体或精神虚弱而致令需要照料的严重急性呼吸系统综合症患者； (c) 识别、探查、追查、隔离、扣留、监督或监察严重急性呼吸系统综合症患者； (d) 从事与严重急性呼吸系统综合症有关连的研究工作的研究工作者，或从事该项研究工作方面的附带服务；或 (e) 担任实验室工作人员、病理学家、验尸工作人员或殡殮服务工作人员，而该项工作涉及处理属严重急性呼吸系统综合症病源的任何人体或其它物料，或从事该项处理工作方面的附带服务。	1 个月

## 附录 2 (续)

项	职业病概述	行业、工业或生产程序的性质	为施行第 32 条而订定的订明期间
B12	甲型禽流感	任何涉及因为受雇从事以下工作以致紧密并经常接触一处或多于一处甲型禽流感病源的职业 — (a) 从事处理属甲型禽流感病源的家禽或雀鸟、未经烹煮的已死家禽或雀鸟或其部分或其残留物、或未经处理的家禽或雀鸟产品的工作人员，或从事该项处理工作方面的附带服务； (b) 从事与甲型禽流感有关连的研究工作的研究者，或从事该项研究工作方面的附带服务；或 (c) 从事处理属甲型禽流感病源的物料的实验室工作人员，或从事该项处理工作方面的附带服务。	14 天
C. 化学因素所致			
C1	铅或铅化合物中毒	任何涉及使用或处理铅、铅化合物或含铅物质，或暴露于上述任何物质的烟雾、尘埃或蒸气中的职业。	2 年；如患肾炎，则为 4 年
C2	锰或锰化合物中毒	任何涉及使用或处理锰、锰化合物或含锰物质，或暴露于上述任何物质的烟雾、尘埃或蒸气中的职业。	2 年
C3	磷或磷无机化合物中毒，或因磷有机化合物的抗胆素酯酶作用或假抗胆素酯酶作用而中毒	任何涉及使用或处理磷、磷化合物或含磷物质，或暴露于上述任何物质的烟雾、尘埃或蒸气中的职业。	3 年

## 附录 2 (续)

项	职业病概述	行业、工业或生产程序的性质	为施行第 32 条而订定的订明期间
C4	砷或砷化合物中毒	任何涉及使用或处理砷、砷化合物或含砷物质，或暴露于上述任何物质的烟雾、尘埃或蒸气中的职业。	1 年
C5	汞或汞化合物中毒	任何涉及使用或处理汞、汞化合物或含汞物质，或暴露于上述任何物质的烟雾、尘埃或蒸气中的职业。	2 年
C6	二硫化炭中毒	任何涉及使用或处理二硫化炭、二硫化炭化合物或含二硫化炭物质，或暴露于上述任何物质的烟雾或蒸气中的职业。	1 年
C7	苯或苯同系物中毒	任何涉及使用或处理苯、苯化合物或含苯物质，或暴露于上述任何物质的烟雾或含上述任何物质的蒸气中的职业。	1 年
C8	苯或苯同系物的硝基、氨基或氯基衍生物中毒，或硝基氯苯中毒	任何涉及使用或处理苯的硝基、氨基或氯基衍生物、或硝基氯苯的职业，或暴露于上述任何物质的烟雾或含上述任何物质的蒸气中的职业。	1 年；如患肿瘤，则为 10 年
C9	二硝基苯酚或其同系物中毒，或二硝基苯酚的取代化合物中毒，或上述各物质的盐类中毒	任何涉及使用或处理二硝基苯酚或其同系物或二硝基苯酚的取代化合物、或上述物质的盐类的职业，或暴露于上述任何物质的烟雾或含上述任何物质的蒸气中的职业。	1 年
C10	脂肪系碳氢化合物的卤素衍生物中毒	任何涉及使用或处理脂肪系碳氢化合物的卤素衍生物，或暴露于此等物质的烟雾或含此等物质的蒸气中的职业。	1 年

## 附录 2 (续)

项	职业病概述	行业、工业或生产程序的性质	为施行第 32 条而订定的订明期间
C11	二氧化二乙烯(二恶烷)中毒	任何涉及使用或处理二氧化二乙烯(二恶烷), 或暴露于此等物质的烟雾或含此等物质的蒸气中的职业。	1 年
C12	氯化萘中毒	任何涉及使用或处理氯化萘, 或暴露于氯化萘的烟雾或含氯化萘的尘埃或蒸气中的职业。	1 年
C13	氮氧化物中毒	任何涉及使用或处理氮氧化物, 或暴露于氮氧化物的烟雾或含氮氧化物尘埃或蒸气中的职业。	1 年
C14	铍或铍化合物中毒	任何涉及使用或处理铍、铍化合物或含铍物质, 或暴露于上述任何物质的烟雾、尘埃或蒸气中的职业。	1 年
C15	镉中毒	任何涉及使用或处理镉, 或暴露于镉尘埃或烟雾中的职业。	1 年
C16	眼角膜营养障碍(包括角膜表面溃疡)	任何涉及使用或处理砷、焦油、松脂、沥青、矿物油(包括石蜡)、烟灰, 或任何此等物质的化合物、产品(包括醃或氢醃)或残留物, 或暴露于上述任何物质中的职业。	1 年
C17	上皮肤癌初期	任何涉及使用或处理砷、焦油、松脂、沥青、矿物油(包括石蜡)、烟灰, 或任何此等物质的化合物、产品或残留物, 或暴露于上述任何物质中的职业。	10 年
C18	铬溃疡, 包括鼻中隔穿破	任何涉及使用或处理铬酸, 或铵、钾、钠或锌的各酸盐或中铬酸盐, 或含上述任何物质的制剂或溶液的职业。	1 年

## 附录 2 (续)

项	职业病概述	行业、工业或生产程序的性质	为施行第 32 条而订定的订明期间
C19	泌尿道(肾盂、输尿管、膀胱及尿道)原发性上皮瘤, 包括乳头状瘤、原位癌及侵入癌	任何涉及生产、使用或处理 $\alpha$ -萘胺、 $\beta$ -萘胺或亚甲基—双一、二—氯苯胺, 或含有至少一个硝基或伯胺基或至少一个硝基或伯胺基(联苯胺)的二苯, 及任何由卤化甲基或甲氧基取代的环的上述物质, 与任何上述物质的盐, 以及生产金胺与品红的职业。	20 年
C20	多发性外周神经炎	任何涉及生产、使用或处理或暴露于各种自然状态的正己烷或甲基正丁基甲酮或含有正己烷或甲基正丁基甲酮的制剂或溶液的职业。	1 年
C21	局部皮肤瘤、乳头状或角化性	任何涉及使用或处理砷、焦油、松脂、沥青、矿物油(包括石蜡)、烟灰, 或任何此等物质的化合物、产品或残留物, 或暴露于上述任何物质中的职业。	10 年
C22	职业性白斑病	任何涉及使用或处理对特丁基苯酚、对特丁基苯二酚、对戊基苯酚、对苯二酚或一甲基对苯二酚或对苯二酚—丁基醚, 或暴露于上述任何物质中的职业。	1 年
<b>D. 其它因素所致</b>			
D1	因尘埃、液体或蒸气引致皮肤发炎或溃疡(包括氯痤疮但不包括铬溃疡)	任何涉及暴露于足以刺激皮肤的尘埃、液体或蒸气中的职业。	1 年
D2	因尘埃、液体或蒸气引致上呼吸道或口腔的粘膜发炎或溃疡	任何涉及暴露于尘埃、液体或蒸气中的职业。	1 年

项	职业病概述	行业、工业或生产程序的性质	为施行第 32 条而订定的订明期间
D3	鼻腔或相关气窦的癌症(鼻癌)	任何涉及制造或修理木制品,或制造或修补全部或部分以皮革或纤维板制成的鞋类或鞋配件的职业。	10 年
D4	棉屑沉着病	任何涉及暴露于原棉屑的职业。	1 年
D5	职业性哮喘病	任何涉及使用或处理可刺激或敏化呼吸系统的下述任何一种物质或暴露于下述任何一种物质中的职业— (a) 异氰酸盐; (b) 铂化合物; (c) 因制造、运送或使用以邻苯二甲酸酐、偏苯三酸酐或三乙烯四胺为主要成分的硬化剂(包括环氧树脂硬化剂)所引起的烟雾或尘埃; (d) 因使用松脂作为助焊剂所引起的烟雾; (e) 甲醛; (f) 蛋白酶; (g) 作研究或教育用途或在实验室使用的动物或昆虫; (h) 因大麦、燕麦、黑麦、小麦或玉米的播种、栽植、收割、弄干、处理、磨粉、运送或贮存,或因上述谷物制成的谷粉或粉末的运送或贮存所引起的尘埃。 (i) 任何其它在工作期间吸入的敏化物质。	1 个月

## 第二部分

### 工伤补偿常见问题解答

#### (I) 强制投保保险

问 1 雇主是否必须为其兼职本地家务助理投保工伤补偿保险?

答 1 《雇员补偿条例》规定,所有雇主必须为其雇员投保工伤补偿保险,以承担雇主在《雇员补偿条例》及普通法方面的法律责任,否则不得雇用雇员从事任何工作,不论其合约期或工作时数长短、全职或兼职、长工还是临时工。故此,雇主必须为其所聘用的兼职本地家务助理投保工伤补偿保险。

问 2 雇主在投保工伤补偿保险时,应注意甚么事项?

答 2 雇主须注意法例规定工伤补偿保险的最低投保金额(即保单所承担的金额)如下:

雇员数目	以每宗事故计算的投保金额
不超过 200 人	不少于港币 1 亿元
超过 200 人	不少于港币 2 亿元

(请参阅第 18 页的《重要事项》)

另雇主在投购工伤补偿保险时，应注意下列事项：

- ◆ 在投购工伤补偿保险时，不得从雇员的收入扣除所需费用。
- ◆ 确保每名雇员均受保单的保障，当雇员的数目增加时，应尽快通知保险承保人。
- ◆ 向保险承保人就雇员每年的收入及其工作的职责提供详尽的声明。
- ◆ 列明雇员的一般工作地点。
- ◆ 指明那些雇员须因工往香港以外的地方工作或公干。
- ◆ 指明有否将工作分判给次承判商，及保单是否需要保障次承判商的雇员。
- ◆ 谨记保单受保期限，提早办理续保手续，以免因劳保中断而丧失保障和触犯法例。

问 3 当雇员遭遇工伤时，雇主是否须通知保险承保人？

- 答 3
- ◆ 当雇员遭遇工伤时，雇主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。
  - ◆ 雇主应妥善保存向受伤雇员支付按期付款（即工伤病假钱）的纪录、由劳工处发出的「补偿评估证明书」（表格 5）及「评估证明书」（表格 7）、病假纸和医疗费单据的正本等，并按保险承保人指定的时间及方法递交有关文件，以便索回已支付的补偿款项。
  - ◆ 雇主如收到任何法律文件，包括法院的命令或传票时，应尽快通知保险承保人或寻求法律意见。

## (II) 呈报工伤意外事故

问 4 雇员若遭遇工伤意外或患上《雇员补偿条例》指定的职业病，应怎样向劳工处处长呈报？

答 4 雇员责任

雇员若不幸遭遇工伤意外或被证实患上《雇员补偿条例》指定的职业病，应尽快向雇主报告。报告可以口头方式或以书面(例如填写表格 1 或 1A)向雇主或管工提交。若意外引致雇员死亡，而死亡地点是在厂房、工地或工地附近，则雇主将被视为已接获通知。

### 雇主责任

雇主在接获工伤意外或雇员患上《雇员补偿条例》指定的职业病的通知后，必须以表格 2、2A 或 2B 向劳工处处长呈报。工伤个案须于 14 天内呈报，死亡个案须于 7 天内呈报（请参阅第 6 页有关指定表格）。

雇员若怀疑雇主并没有就其工伤意外或职业病向劳工处处长呈报，可按发生工伤意外地点所属地区前往有关的劳工处雇员补偿科分区办事处(见第 2 页〈引言〉部份)直接呈报。办事处在收到雇员的呈报后，若确定还未收到雇主就该工伤意外/职业病的呈报，会以书面要求雇主按《雇员补偿条例》的规定，呈报有关工伤意外 / 职业病个案。

### (III) 雇主的补偿责任

问 5 雇员若在香港以外地方工作时受伤或死亡，雇主是否须负起《雇员补偿条例》下的补偿责任？

答 5 雇员在香港以外地方，于受雇工作期间因工遭遇意外以致身体受伤或死亡，如其雇佣合约是在香港与雇主订立，而雇主是在香港经营业务的人，则该雇主亦须负起《雇员补偿条例》下的补偿责任。

### (IV) 收入的计算

问 6 建筑业雇员的开工日数经常不固定，假若雇员不幸遭遇工伤意外，在计算其每月收入时，他的雇主应怎样处理？

答 6 「每月收入\*」是指雇员在意外发生日期前 1 个月的收入，或指雇员在过去 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。

假若有关雇员按日计薪，而他在意外发生日期前 1 个月的实际开工日数是 19 天，则该雇员在意外发生日期前 1 个月的收入如下：

雇员在意外发生日期前 1 个月的收入 = 日薪 x 19 天

假设该雇员在遭遇工伤意外前已为其雇主工作了 4 个月，则该雇员在过去受雇不足 12 个月内的平均每月收入如下：

雇员在过去受雇  
不足 12 个月内  
的平均每月收入 =  $\frac{\text{过去 4 个月的总实际收入}}{4}$

注:\* 有关「收入」的定义，请参阅本小册子的第六章。

### (V) 药物费用的计算

问 7 雇员如果按同一处方自行购买第二次或多次的药物，雇主是否仍须支付有关的药物费用？

答 7 根据现行《雇员补偿条例》，医疗费包括雇员接受医治其伤员所涉及由注册医生、注册中医<sup>(註)</sup>或注册牙医所处方的药物的费用。不过，除非药物处方上载有有关药物的配发次数，而雇员在配发时按照该指示而配发，否则雇主无须付还同一处方而配发超过一次的药物费用。雇员可获付还的医疗费亦以不超过每天最高金额为限。

(註) 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或患上指定职业病的人士。

## (VI) 销假及判伤手续

问 8 因工受伤雇员应如何办理销假及判伤手续？

答 8 (i) 雇员因工受伤如获不超过 7 天的病假及有关的工伤意外并没有导致雇员永久丧失工作能力，雇主应以「直接支付补偿」方式或协议与受伤雇员解决工伤个案，而雇员不需办理销假或安排判伤的手续。

(ii) 就其它个案而言，劳工处雇员补偿科在接获雇主所呈报的工伤意外通知书后，会寄一份「工伤销假表格」和有关数据给雇员。雇员应在工伤后 1 个月，带同所有病假纸副本、有关的诊断咭，及其它有关文件的副本，亲身前往销假表格上指定的劳工处职业医学组办事处办理销假手续。如果工伤意外可能导致雇员永久丧失工作能力，职业医学组会安排雇员出席雇员补偿评估委员会，评定雇员永久丧失赚取收入能力的程度（即俗称判伤）。雇员须依时出席判伤。判伤后，委员会会尽快签发一份「评估证明书」（表格 7），并以邮递方式分别寄给雇主及雇员。

## (VII) 雇主与雇员协议的「书面销假」计划

问 9 何谓「书面销假」计划？

答 9 为方便雇主和雇员缩短处理工伤个案的时间，雇主与雇员可协议以「书面销假」的方式促成签发「补偿评估证明书」（表格 5）。

有关个案须符合下列条件：

- 工伤病假超过 7 天但不超过 30 天；
- 损伤并无引致永久丧失工作能力；
- 损伤并不涉及牙齿或需要安装义制人体器官 / 外科器具；
- 所有病假证明书均由注册医生、注册中医<sup>(註)</sup>或注册牙医签发；
- 个案并不属于职业病；及
- 雇员病假已经完结。

有关个案若符合上述条件，而雇佣双方也同意采用上述的「书面销假」方式解决有关工伤个案，雇主只须填妥一份申请表，连同有关数据寄回雇员补偿科分区办事处处理。受伤雇员无须亲身前往劳工处职业医学组办理销假手续。上述「书面销假」计划的申请表可向雇员补偿科各分区办事处索取。

## (VIII) 逾期未完结个案的「书面销假」计划

问 10 因工受伤雇员若迟迟未完成销假或判伤手续，雇主可怎样解决有关的工伤个案？

答 10 雇员在伤愈复工后，若迟迟未有完成销假或判伤手续，导致个案无法正式解决，雇主可尝试透过逾期未完结个案的「书面销假」计划解决该工伤个案。

(註) 注册中医所签发的病假证明书，只适用于 2008 年 9 月 1 日当日或以后遭遇工伤或患上指定职业病的人士。

有关个案须符合下列条件：

- 尽管本处再三敦促，受伤雇员仍未有按时完成销假或判伤手续，以致个案不能正式解决；
- 雇主能提供证据，证明已经支付有关的工伤病假钱；及
- 雇主能提供雇员的工伤病假证明书。

雇主如果想透过申请逾期未完结个案的「书面销假」计划解决工伤个案，手续简便，只须将有关的资料副本寄回雇员补偿科分区办事处，并注明《申请办理逾期未完结个案的书面销假》。劳工处雇员补偿科会因应情况向雇员发出销假最后通知书。如雇员尚无任何相应的行动，劳工处雇员补偿科会假设有关雇员没有永久丧失工作能力或放弃追讨永久丧失工作能力补偿，然后发出「补偿评估证明书」（表格5）予雇主及雇员。

## (IX) 工伤雇员离职后的工伤补偿

问 11 雇员受伤后离职，但工伤个案尚未完结；他在雇佣合约终止后仍获注册医生、注册中医<sup>(註)</sup>或注册牙医给予工伤病假，雇主是否仍须支付该等病假的按期付款及其它的补偿？

答 11 如雇员能提供注册医生、注册中医<sup>(註)</sup>或注册牙医发出的病假证明书，证明他因工伤而需要缺勤的期间（即「暂

---

(注) 注册中医所签发的病假证明书，只适用于 2008 年 9 月 1 日当日或以后遭遇工伤或患上指定职业病的人士。

时丧失工作能力期间」），不论他和雇主是否仍有雇佣合约，雇主仍须就该段病假支付按期付款给他。雇主还须支付按《雇员补偿条例》规定的医疗费、永久完全或局部丧失工作能力的补偿等款项。

## (X) 有怀疑的工伤个案

问 12 遇有怀疑的工伤个案，雇主可怎样处理？

答 12 如果雇主对雇员的伤员或病假的成因有怀疑，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>(註1)</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，例如安排雇员接受雇主指名的注册医生、注册中医<sup>(註2)</sup>或注册牙医进行的身体检查。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《雇员补偿条例》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。

---

(註1) 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或患上指定职业病的人士。

(註2) 雇主委托注册中医进行《雇员补偿条例》第 16 条的身体检查，只适用于 2008 年 9 月 1 日当日或以后遭遇工伤或患上指定职业病的人士。

问 13 如雇主认为不须对意外事故负起法律上的补偿责任，是否可不用向劳工处处长呈报有关的意外事故？

答 13 《雇员补偿条例》第 15 条规定，雇主在意外事故发生后，不论该意外是否引起任何支付工伤补偿的法律责任，雇主必须按条例的规定向劳工处处长呈报。故此，雇主须就有关意外向劳工处处长呈报。

#### (XI) 《雇员补偿条例》承认注册中医的医治、检查和核证的生效日期

问 14 在何时遭遇工伤的雇员，才可以根据《雇员补偿条例》接受注册中医的医治，并凭有关的核证获得补偿？

答 14 《2006 年为雇员权益作核证（中医药）（杂项修订）条例》就《雇员补偿条例》的修订，适用于在 **2008 年 9 月 1 日（以香港时间为准）当日或以后**遭遇工伤或患上指定职业病的雇员。他们可在接受注册中医的医治后，凭有关的核证获得《雇员补偿条例》下的补偿。

#### (XII) 其它

问 15 雇员如被推销或兜售与索偿有关的服务，应如何处理？

答 15 雇员如被推销或兜售与索偿有关的服务，宜慎重考虑是否应该向对方透露个人资料、谈论工伤个案或随便签署

文件，以免遭人利用及招致无法预计的损失。律政司表示，索偿代理的行为可能构成「助讼」或「包揽诉讼」等刑事罪行，同时人身伤害受害人的索偿权利可能因而未获全面保障而引致利益受损。索偿代理可能会与受害人订立协议，要求受害人向索偿代理缴付所讨回的赔偿金中相当大的部份。根据香港法律，非法资助他人进行诉讼，或分取诉讼得益，皆属违法，一经定罪，可被判罚款及最高监禁七年。在工伤及交通等意外中受伤的人士，应向律师寻求法律意见，或使用法律援助署、劳工处及社会福利署等相关政府部门的服务。如被索偿代理滋扰，应立即报警求助。