

雇员补偿条例简介

(附雇员补偿常见问题答)



劳工处
2020年1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： 工伤意外和职业病的补偿责任	
• 工伤意外	4 - 5
• 职业病	5
第三章： 呈报工伤意外事件	6
第四章： 雇员补偿申索的解决办法	7 - 8
第五章： 补偿金额	
• 死亡个案	9
• 非死亡个案	
永久丧失工作能力	9 - 10
暂时丧失工作能力	10 - 11
医疗费	11 - 12
义制人体器官及外科器具	13 - 14
备注： 各类补偿金额的详情	15
第六章： 收入的计算方法	16 - 17
第七章： 永久丧失赚取收入能力的评估（判伤）	18
第八章： 强制投购保险	19 - 20
第九章： 其他规定	
• 身体检查及治疗	21 - 22
• 总承判商的责任	22 - 23
• 根据普通法申索损害赔偿	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	
雇员补偿常见问题解答	38 - 50
《雇员补偿条例》 常见指定表格一览表	51

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明的职业病时，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。条例的原文，已上载于律政司电子版香港法例（网址：<https://www.elegislation.gov.hk>）。

小册子的第二部分是雇员补偿常见问答，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，并解答一些条例下常见的问题，以及列出《雇员补偿条例》常见的指定表格。

本小册子及其他与雇员补偿事宜有关的刊物，已上载于劳工处网站（网址：https://www.labour.gov.hk/chs/public/content2_7.htm）。

如对条例有任何疑问，请致电 2717 1771（此热线由「1823」接听）查询。如就个别雇员补偿个案的情况有任何疑问，请联络下列劳工处雇员补偿科办事处：

劳工处 雇员补偿科办事处	地址
递交呈报工伤个案或条例附表 2 指明的职业病个案的相关表格： <ul style="list-style-type: none">雇员补偿科（执行）综合处理组	九龙长沙湾道 303 号 长沙湾政府合署 10 字楼 1007 室
查询已呈报的工伤个案或条例附表 2 指明的职业病个案： <ul style="list-style-type: none">雇员补偿科（执行）第一分处	香港湾仔轩尼诗道 130 号 修顿中心 16 字楼 1605 室
<ul style="list-style-type: none">雇员补偿科（执行）第二分处	九龙长沙湾道 303 号 长沙湾政府合署 10 字楼 1007 室
<ul style="list-style-type: none">雇员补偿科（执行）第三分处	新界荃湾西楼角路 38 号 荃湾政府合署 6 字楼
<ul style="list-style-type: none">雇员补偿科（执行）第四分处	新界荃湾众安街 68 号 荃湾千色汇 I 期 23 楼 05-06 室
-----	新界沙田上禾輦路 1 号 沙田政府合署 2 字楼 239 室
<ul style="list-style-type: none">雇员补偿科（执行）第五分处	九龙旺角道 1 号 旺角道壹号商业中心 18 楼
死亡个案	
死亡案件办事处	香港中环统一码头道 38 号 海港政府大楼 6 字楼 601 室

办公时间：

星期一至五：

上午 9 时至下午 1 时

下午 2 时至 6 时 15 分

星期六、星期日及公众假期： 休息

如欲查询最新的地址资料，请浏览劳工处网页（网址：<https://www.labour.gov.hk>）或致电 2717 1771（此热线由「1823」接听）。

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。

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。如雇主并非在本港经营业务，只要雇主同意接受本港法院司法管辖权的管辖，而有关雇员是在本港招募或聘用，即使意外是在香港以外地方发生，本条例仍然适用。

条例亦适用于在香港注册船只上工作的海员以及在该等船只上从事其他工作的雇员。如有关海员是在本港招募或聘用，并在外国船只工作，而雇主同意接受本港法院司法管辖权的管辖，则即使意外是在香港以外地方发生，本条例仍然适用。

条例不适用于下列人士：

1. 以临时性质受雇工作的人士（但仍适用于兼职家务助理、由雇主雇用以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. 与雇主同住的家庭成员（但若雇主根据本条例投购的保险明确包括其家庭成员，则条例仍然适用）。

第二章：工伤意外和职业病的补偿责任

• 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他地方途中。

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. 雇员因受伤引致丧失工作能力或死亡，而雇员曾在明知所作声明属虚假，而向雇主声明没有或从未受该类损伤（包括患上条例指明的职业病）；或
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所致，而且伤势并未造成死亡或永久地严重丧失工作能力。

• 职业病

如雇员在紧接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《雇员补偿条例》附表 2 指明的职业病，雇员便可获得与意外工伤同样的补偿。条例下可获补偿的职业病及有关的订明期间详列于附表 2（见附录 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，费用须由雇主支付。若雇员拒绝接受有关的身体检查，在患上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。

如任何疾病是附表 2 不适用者，但经证明雇员是受雇工作期间因工遭遇意外所致的身体受伤，则雇员仍可按条例就该疾病追讨补偿。

雇员如怀疑自己患上附表 2 指明的职业病，应尽快求诊并向主诊医生详述病患，及所从事的职业详情，以协助医生作出诊断。

第三章：呈报工伤意外事件

雇员的责任

雇员遭遇工伤意外或被确诊患上条例指明的职业病后，应尽快向雇主报告，以免妨碍及延误雇员补偿事宜。报告可以口头或书面方式向雇主或主管提交。若意外引致雇员死亡，而死亡地点是在雇主的处所，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明的职业病后，**不论该意外或职业病是否引起任何支付补偿的法律责任**，雇主必须按期限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资料，可被检控，一经定罪，最高可被判罚款五万元。

第四章：雇员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，雇主应于雇员须获付工资的相同日期支付按期付款（即工伤病假钱）及有关的医疗费。

2. 按法例藉协议决定补偿

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，雇主及雇员可按法例藉协议决定补偿。雇主应于雇员须获付工资的相同日期或以前支付按期付款（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」

在其他情况下，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」会在雇员办妥工伤病假跟进手续后发出；但如果劳工处处长认为该损伤相当可能会引致永久地完全或部分丧失工作能力，可将雇员转介至雇员补偿评估委员会接受判伤，而表格 5 须待雇员补偿评估委员会签发「评估证明书」（表格 7 或 8）后才发出。

若雇佣任何一方反对补偿评估结果，必须在表格 5 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 760 元^(註)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 1,540 元^(註)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，可被检控，一经定罪，最高可被判罚款十万元。

4. 法院裁决

工伤病假不超过 3 天而未能解决的个案，雇员可在小额钱债审裁处向雇主索偿；其他未能解决的雇员补偿个案，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。

(註) 过期支付补偿的附加费及额外附加费：
于 2019 年 4 月 26 日至 2021 年 4 月 14 日期间遭遇工伤意外或患上指明职业病人士的个案，有关的附加费及额外附加费分别为 710 元及 1,430 元。

第五章：补偿金额

死亡个案

若雇员在受雇工作期间因工遭遇意外（或患上条例指明的职业病）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（有关「每月收入」的详情，请参阅第六章）。计算方法如下：

已故雇员年龄	补偿金额	
40 岁以下	84 个月收入 ^(注1)	或最低补偿金额 ^(注2) ， 两者以较高的金额为准
40-56 岁以下	60 个月收入 ^(注1)	
56 岁或以上	36 个月收入 ^(注1)	

死亡个案补偿须按《雇员补偿条例》附表 7 所订明的分配，付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 92,670 元^(注3)为上限。

非死亡个案

● 永久丧失工作能力

若雇员因工受伤引致永久地**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：

雇员在受伤时的年龄	补偿金额	
40 岁以下	96 个月收入 ^(注1)	或最低补偿金额 ^(注4) ， 两者以较高的金额为准
40-56 岁以下	72 个月收入 ^(注1)	
56 岁或以上	48 个月收入 ^(注1)	

若雇员因工受伤引致永久地**部分**丧失工作能力，补偿金额须视乎因该项损伤而永久导致丧失赚取收入能力的程度，并参照永久地完全丧失工作能力的补偿金额，按比例计算：

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

雇员永久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，而其性质使雇员如无他人照顾是不能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 644,710 元^(注5)；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 644,710 元^(注5)。

● 暂时丧失工作能力

《雇员补偿条例》第 10 条规定，在雇员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丧失工作能力期间每月收入差额的五分四。

按期付款应于雇员须获付工资的相同日期支付。若雇主无合理辩解而逾期 7 天仍未支付有关款项，可被检控，一经定罪，最高可被判罚款十万元。

《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他雇主工作，否则可能会被视为干犯欺诈行为。

雇员暂时丧失工作能力的期间是指经注册医生、注册中医、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。

若雇员因工受伤以致死亡或导致永久地完全或部分丧失工作能力，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。

• 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医治工伤的医疗费（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、注册中医或注册牙医证明该雇员已无需作进一步治疗为止。

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。条例所涵盖的医治类别包括由注册医生、注册中医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 ^(注 8)	300 元
对雇员每天身为非医院住院病人进行医治的费用 ^(注 8)	300 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 ^(注 8)	370 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、注册中医或注册牙医所处方，并用于直接医治有关损伤。此外，除非有关处方载有该等药物的配发次数，并按照该指示配发，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。

雇主须于雇员提交要求支付医疗费的书面要求及该笔已付医疗费收据后 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在小额钱债审裁处或区域法院向雇主索还有关费用。

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的证明书。

● 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以致受伤，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 44,300 元^(註 6)；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 134,220 元^(註 7)。

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。

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以致受伤时相同。

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。个案任何的争议须由法院裁决。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。

备注：各类补偿金额的详情

(註 1)	用以计算死亡补偿及永久地完全丧失工作能力补偿金额的每月收入设有一个最高限额： <ul style="list-style-type: none">于 2021 年 4 月 15 日或以后遭遇工伤意外或患上指明职业病的人士：\$35,600。于 2019 年 4 月 26 日至 2021 年 4 月 14 日期间遭遇工伤意外或患上指明职业病的人士：\$30,530。
(註 2)	死亡补偿的最低金额： <ul style="list-style-type: none">于 2021 年 4 月 15 日或以后遭遇工伤意外或患上指明职业病的人士：\$473,610。于 2019 年 4 月 26 日至 2021 年 4 月 14 日期间遭遇工伤意外或患上指明职业病的人士：\$440,200。
(註 3)	于 2019 年 4 月 26 日至 2021 年 4 月 14 日期间遭遇工伤意外或患上指明职业病而死亡的人士，雇主发还已故雇员的殓殮费和医护费的费用上限为\$87,330。
(註 4)	雇员就永久地完全丧失工作能力可获的最低补偿金额： <ul style="list-style-type: none">于 2021 年 4 月 15 日或以后遭遇工伤意外或患上指明职业病的人士：\$537,780。于 2019 年 4 月 26 日至 2021 年 4 月 14 日期间遭遇工伤意外或患上指明职业病的人士：\$499,840。
(註 5)	于 2019 年 4 月 26 日至 2021 年 4 月 14 日期间遭遇工伤意外或患上指明职业病人士的个案，需要照顾补偿的最高限额为\$599,230。
(註 6)	于 2019 年 4 月 26 日至 2021 年 4 月 14 日期间遭遇工伤意外或患上指明职业病的人士，可获供应及装配义制人体器官或外科器具费用的最高金额为\$41,750。
(註 7)	于 2019 年 4 月 26 日至 2021 年 4 月 14 日期间遭遇工伤意外或患上指明职业病的人士，从装配义制人体器官或外科器具起 10 年内可能维修及更换的费用，最高金额为\$126,490。
(註 8)	于 2018 年 2 月 9 日以前接受的医治，雇主须支付的医疗费的最大金额如下： <ul style="list-style-type: none">对雇员每天身为医院住院病人进行医治的费用为\$200；对雇员每天身为非医院住院病人进行医治的费用为\$200；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为\$280。

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利益，例如雇主所提供的食物、燃料或宿舍等的价值；
3. 经常性的逾时工作补薪或其他特别收益，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、交通特惠或津贴的价值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。根据《最低工资条例》^(註)，如就某工资期须支付予雇员的工资，少于最低工资，雇员有权获得未达最低工资的薪酬差额（即额外报酬）。而雇主在计算雇员补偿的「每月收入」时，亦须包括额外报酬（如适用）的款额。

(註) 法定最低工资于 2011 年 5 月 1 日开始实施。《最低工资条例》并不适用于《雇佣条例》所不适用的人士、留宿家庭佣工(不论该佣工的性别、种族及国籍)、指定的实习学员及正处于获豁免学生雇用期的工作经验学员。如就最低工资有任何查询，请电 2717 1771（此热线由「1823」接听），或亲临劳工处劳资关系科各分区办事处。

第七章：永久丧失赚取收入能力的评估（判伤）

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他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他雇员，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。

计算雇员补偿时，每月收入最低不可少于 5,310 元^(註)。

《雇员补偿条例》规定，因工受伤雇员的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）委员会是根据条例第 16D 条的规定，由两名注册医生、注册中医或注册牙医及一名劳工事务主任组成。该委员会负责根据条例的规定评估受伤雇员所需的缺勤期间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 作评估。

若雇员补偿（普通评估）委员会鉴于受伤雇员的特殊情况，认为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，会考虑雇员的特殊情况，包括损伤性质与雇员以往通常所受雇从事工作的性质的关系、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评定，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。

若雇员已伤愈或伤势稳定，而雇员补偿评估委员会要求该雇员出席评估，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。

(註) 于 2021 年 4 月 15 日前遭遇工伤意外或患上指明职业病人士的个案，用以计算雇员补偿时的每月收入最低不可少于 4,500 元。

第八章：强制投保保险

根据《雇员补偿条例》第 40 条，所有雇主必须投保雇员补偿保险，以承担雇主在法律（包括普通法）之下的责任，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。雇主如对其法律责任有不明白的地方，应寻求专业意见。

雇员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 1 亿元
超过 200 人	不少于 2 亿元

若雇主不依法例投保雇员补偿保险，可被检控，一经定罪，最高可被判罚款十万元及监禁两年。

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 2 亿元的保险，以承担总承判商及其次承判商在法律（包括普通法）之下的责任。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 2 亿元的保险，以承担保单所指定的公司在法律（包括普通法）之下的责任。

《重要事项》

条例规定的最低投保金额，并不代表相关人士在法律（包括普通法）方面须承担的全数责任的上限。因此，相关人士应小心评估有关的风险并寻求承保人的专业意见，以决定是否需要投保比法定要求较高的金额。

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在法律（包括普通法）之下的责任支付任何款项时，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。

受伤雇员或任何其他有权获得补偿的人士（例如已故雇员的合资格家庭成员）除了可向雇主采取法律行动外，亦有权在下列情况下，以其本人名义，直接向承保人采取法律行动索取应得的补偿款项，即使没有先向雇主采取法律行动：

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他有关文件。

在投保雇员补偿保险时，雇主不得从雇员的收入扣除所需费用，违例者可被检控，一经定罪，最高可被判罚款一万元及监禁六个月。

第九章：其他规定

● 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雇主指名的注册医生、注册中医或注册牙医所进行的身体检查，雇员必须遵从此项要求。如雇主要求，收取按期付款的雇员亦须按照要求接受由雇主指名的注册医生、注册中医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，并由雇主指名的注册医生、注册中医或注册牙医另行决定检查时间。所有由雇主指名的注册医生、注册中医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。

在接受有关的身体检查时，雇员有权安排其私人注册医生、注册中医或注册牙医列席，但费用则由雇员支付。

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支付。

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。

雇主如无合理辩解而没有将检查报告的副本免费送交雇员，可被检控，一经定罪，最高可被判罚款一万元。

雇员如没有接受有关检查，其获得雇员补偿的权利将会暂时中止，直至作出上述检查为止；如果雇员从指定检查日期起 15 天内没有合理原因仍然拒绝接受检查，可能会丧失获得雇员补偿的权利。

雇员如没有接受注册医生、注册中医或注册牙医的诊治，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。

● 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。次承判商如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，可被检控，一经定罪，最高可被判罚款五万元。

受聘于次承判商的工伤雇员若根据条例第 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。

● 根据普通法申索损害赔偿

向第三者索偿	向雇主索偿
<p>雇员提出索偿</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雇员补偿外，亦可向该第三者索取损害赔偿。</p> <p>雇主提出索偿</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额，雇主可向该第三者索还雇员补偿、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，雇员除可索取雇员补偿外，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根据《雇员补偿条例》已支付或须支付的雇员补偿款项。</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雇员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，可被检控，一经定罪，最高可被判罚款十万元：

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. 在劳资双方按法例藉协议决定补偿前；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他损伤	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 个或多个于 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于一个手指的手（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），丧失一个或多个于一个手指，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他轻度膀胱 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

附录 2

《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 条而订定的指明期间
A. 物理因素所致			
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他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(手疔)	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(膝疔)	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(肘疔)	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

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 条而订定的指明期间
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. 生物因素所致			
B1	炭疽	任何涉及接触患炭疽的动物或处理(包括装卸或运送)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, 或其他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他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他发霉蔬菜产品的尘埃中的职业—— (a) 农务、园艺或林务; 或 (b) 装卸或处理贮存中的上述干草或其他蔬菜产品; 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 / 鸚鵡热	任何涉及及接触受鸚鵡热 / 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他物料，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	眼角膜营养不良(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(包括醌或氢醌)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 α -萘胺、 β -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、对苯二酚或一苯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
D. 其他因素所致			
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

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
D3	鼻腔或相关鼻窦的癌症(鼻癌)	任何涉及制造或修理木制成品, 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) 任何其他在工作期间吸入的敏化物质。	1 个月

第二部分

雇员补偿常见问题解答

(I) 强制投保保险

问 1 雇主在投保雇员补偿保险时, 应注意甚么事项?

答 1 雇主在投保雇员补偿保险时, 除了确保最低投保金额符合法例规定外, 亦应注意下列事项:

- ◆ 在投保雇员补偿保险时, 不得从雇员的收入扣除所需费用。
- ◆ 确保保单的保障范围包括所有雇员, 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, 以免因雇员补偿保险中断而丧失保障和触犯法例。

问 2 当雇员遭遇工伤时, 雇主是否须通知保险承保人?

答 2 ◆ 雇主在接获工伤意外或雇员患上《雇员补偿条例》指明的职业病的通知后, 不论该意外或职业病是否引起任何支付补偿的法律责任, 雇主必须以指定表格 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。

- ◆ 雇主须按保险承保人（并非保险中介人）指定的时间及方法（书面或指定表格）通知保险承保人有关工伤事件。
- ◆ 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、由雇员补偿评估委员会签发的「评估证明书」（表格 7）及/或由劳工处发出的「补偿评估证明书」（表格 5）、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 3 若怀疑雇主没有为受伤雇员就其工伤意外或指明职业病向劳工处处长呈报，应怎样做？

答 3 受伤雇员若怀疑雇主并没有就其工伤意外或指明职业病向劳工处处长呈报，他可直接前往劳工处雇员补偿科（执行）综合处理组或就近的雇员补偿科办事处呈报有关意外或指明职业病（见〈引言〉）。就死亡个案而言，已故雇员的家属则可联络该科的死亡案件办事处。本处雇员补偿科在接获受伤雇员或死者家属的工伤意外通知后，若确定还未收到雇主的呈报，会协助受伤雇员或死者家属登记有关的工伤事故，并去信雇主解释条例的规定并附上呈报表格，以书面要求雇主尽快呈报有关的工伤意外或指明职业病个案。

(III) 在香港以外地方工作受伤或死亡个案

问 4 如雇员在香港以外地方工作时受伤，是否受《雇员补偿条例》的保障？

答 4 根据《雇员补偿条例》，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。

条例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。条例亦有订明，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他地方途中遭遇意外受伤或死亡，亦被视作在受雇工作期间因工遭遇意外而引致。

此外，即使雇主并非在本港营业，或是在外国船只工作的海员，只要雇主同意接受本港法院司法管辖权的管辖，而有关雇员/海员是在本港招募或聘用，即使导致雇员身体受伤的意外是在香港以外发生，本条例仍然适用。

问 5 在香港以外地方工作受伤的雇员，其获得的补偿与在香港因工受伤的雇员有没有分别？

答 5 基本上没有分别。惟在香港以外地方工作受伤的雇员须留意以下事项：

- ◆ **外地补偿：**就同一损伤，如雇员根据该地方法律就该项损伤获得补偿，则在雇主根据《雇员补偿条例》须付给的补偿中，须扣除有关的外地补偿。

- ◆ **按期付款（即工伤病假钱）：**雇员暂时丧失工作能力期间，雇主须向雇员支付按期付款，款额应为雇员遭遇意外时每月收入与暂时丧失工作能力期间每月收入差额的五分四。雇员暂时丧失工作能力的期间是指经注册医生、注册中医、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。如雇员在香港以外接受医治而获发病假，有关暂时丧失工作能力的期间，最后须由雇员补偿评估委员会评定，「书面病假跟进方式」并不适用于有关个案。
- ◆ **医疗费：**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大金额相同。有关医治须为当地容许执业行医或容许从事外科、牙医、脊骨疗法、物理治疗或职业治疗工作的人所进行的或在其监督下进行的医治。雇主或雇员均可向劳工处处长申请一份述明医疗费金额的证明书。
- ◆ **义制人体器官或外科器具费用：**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。最高金额与雇员在香港因工遭遇意外受伤时相同。

问 6 如雇员在香港以外地方因工受伤，并须在当地接受医治，应注意甚么事项？

答 6 雇主注意事项

- ◆ 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，不论该意外或职业病是否引起任何支付补偿的法律责任，雇主必须以指定表格 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。
- ◆ 雇主须按保险承保人（并非保险中介人）指定的时间及方法（书面或指定表格）通知保险承保人有关工伤事件。
- ◆ 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、由雇员补偿评估委员会签发的「评估证明书」（表格 7）及/或由劳工处发出的「补偿评估证明书」（表格 5）、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。

雇员注意事项

- ◆ 无论伤势是否严重，应立即通知雇主/主管/人力资源部，尽快将病假纸及医疗费收据正本呈交雇主，切记自己保存一份副本。

- ◆ 雇员在香港以外地方接受医治时，应向医护人员清楚说明受伤原因及经过，并备存所有相关的医疗纪录，包括到诊纸、覆诊纸、转介信、病假证明书、入院纪录及医疗报告等。此举一方面可协助医护人员作出适切的诊断和医治，另一方面亦有助劳工处职业医学组为其进行工伤病假的跟进，以及雇员补偿评估委员会进行判伤。
- ◆ 如有需要，雇员应在香港接受注册医生、注册中医或注册牙医的诊治，并提供有关医疗纪录予劳工处，以作适当的跟进。

(IV) 怀疑职业病个案

问 7 雇员如怀疑自己患上条例指明的职业病该怎办？

答 7 雇员如怀疑自己患上条例附表 2 指明的职业病，应尽快求诊并向主诊医生详述病患，及所从事的职业详情，以协助医生作出诊断。如果主诊医生确认或有理由相信雇员的病患属条例附表 2 所指明的职业病，及相信该病患或有可能可归因于雇员在订明期间内曾受雇从事该附表内所指明的职业，医生必须尽快填写表格 LD483 向劳工处处长呈报雇员的情况，劳工处职业健康服务的职员会审视填妥的表格 LD483 及相关数据，并作出跟进。（有关表格可致电职业健康服务的办事处索取（电话：2852 4041），或在此网址 <https://www.labour.gov.hk/eng/form/oh/ld483.PDF> 下载。）

问 8 如被确诊患上条例指明的职业病该怎办？

答 8 雇员应遵从主诊医生指示接受治疗。另一方面，雇员应尽快将有关的确诊文件连同病假证明书正本交给雇主，自己则保留一份副本，并提醒雇主不论该职业病是否引起任何支付补偿的法律责任，都必须按法例规定在获悉雇员患上该职业病的 14 天内以指定表格（表格 2A）向劳工处处长呈报。如雇主并没有就其职业病向劳工处处长呈报，雇员可直接前往劳工处雇员补偿科（执行）综合处理组或就近的雇员补偿科办事处（见〈引言〉）呈报有关职业病。该办事处在收到雇员的通知后，若确定还未收到雇主就该职业病的呈报，会以书面要求雇主按条例的规定，呈报有关职业病个案。劳工处雇员补偿科在收到雇主呈报的表格 2A 后会尽快跟进。

(V) 收入的计算

问 9 个别行业（例如建筑业）的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，雇主应怎样处理？

答 9 「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 = $\frac{\text{过去 4 个月的每月收入的总和}}{4}$

注：* 有关「收入」的定义，请参阅本小册子的第六章。

(VI) 医疗费用的计算

问 10 如雇员在香港受雇工作期间因工遭遇意外以致受伤，可否在香港以外的地方接受医治？

答 10 根据《雇员补偿条例》，除非经雇主与雇员订立书面协议另作规定，否则雇主无须支付雇员在香港以外就香港以内发生的意外进行医治的医疗费。

问 11 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 11 根据《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、注册中医或注册牙医所处方药物的费用。不过，除非药物处方上载有有关药物的配发次数，并按照该指示配发，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。

(VII) 工伤病假跟进及判伤手续

问 12 因工受伤雇员应如何办理工伤病假跟进手续？

答 12 (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（雇主呈报表格 2B）或按法例藉协议决定补偿（雇主呈报表格 2，并填写 H 部分的「直接和解」），以解决工伤个案。雇主向雇员支付按期付款及医疗费；雇员不需办理工伤病假跟进或安排判伤的手续。

(ii) 就其他个案而言，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，会寄一份工伤病假跟进通知书和有关资料给雇员。雇员应按工伤病假跟进通知书上的指示前往职业医学组办事处办理工伤病假跟进手续。雇员前往职业医学组时须带同所有病假纸副本、有关的覆诊纸及其他有关文件的副本。

问 13 因工受伤雇员是否一定获安排判伤？

答 13 受伤雇员并不一定获安排判伤。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估，以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。雇员在意外后引致的肢体损伤、器官功能损伤，以及精神损伤等，如有充足资料证明是与其遭遇的意外相关，并会引致雇员暂时及/或永久丧失工作能力，在计算雇员补偿时均会考虑

在内。

(VIII) 采用「书面病假跟进方式」解决工伤个案

问 14 在甚么情况下可采用「书面病假跟进方式」解决工伤个案？

答 14 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「书面病假跟进方式」促成签发「补偿评估证明书」（表格 5）。

有关个案须符合下列所有条件：

- 个案并无任何争议事项；
- 工伤病假超过 7 天（如工伤病假不超过 7 天，雇主应根据《雇员补偿条例》第 10(11)条或第 16CA 条以「直接支付补偿」或与雇员「协议决定补偿」方式解决其工伤个案）；
- 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、注册中医或注册牙医所签发；
- 雇员工伤病假已经完结；
- 雇主必须提供雇员所有的工伤病假证明书；及
- 如属职业病个案，有关职业病须为根据劳工处职业健康医生的意见属于《雇员补偿条例》附表 2 指明的职业病。

有关个案若符合上述条件，而雇佣双方也同意采用「书面病假跟进方式」解决有关工伤个案，雇主只须填妥一份申请表，连同有关资料寄回雇员补偿科办事处处理。如申请获接纳，受伤雇员无须亲身前往劳工处职

业医学组办理工伤病假跟进手续。申请表可向雇员补偿科各办事处（见〈引言〉）索取。

问 15 因工受伤雇员若迟迟未完成工伤病假跟进或判伤手续，雇主可怎样解决有关的工伤个案？

答 15 雇员在伤愈复工后，若迟迟未有完成工伤病假跟进或判伤手续，导致个案无法正式解决，雇主可尝试透过「书面病假跟进方式」解决该工伤个案。

除上述答 14 所述的条件外，有关个案须同时符合下列条件：

- 在本处再三敦促下，受伤雇员仍未有按时完成工伤病假跟进手续或出席判伤，以致个案不能正式解决；及
- 雇主必须提供证据，证明已经清付有关的工伤病假钱。

有关个案若符合上述条件，雇主只须填妥一份申请表，连同有关资料寄回负责有关个案的雇员补偿科办事处处理。劳工处雇员补偿科会因应情况向雇员发出工伤病假跟进手续的最后通知书。如该雇员尚无相应行动，劳工处雇员补偿科会考虑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的补偿，然后发出「补偿评估证明书」（表格 5）予雇主及雇员，以便有关个案能尽快获得解决。申请表可向雇员补偿科各办事处（见〈引言〉）索取。

(IX) 工伤雇员离职后的雇员补偿

问 16 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他的补偿？

答 16 如雇员能提供注册医生、注册中医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，雇主仍须就该段已放取的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、永久地完全或部分丧失工作能力等补偿款项。

(X) 有怀疑的工伤个案

问 17 雇主对工伤个案有所怀疑，可以怎样处理？

答 17 如果雇主对雇员的伤员或病假的成因有怀疑，应尽快作出初步调查，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资料交给警方处理。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，劳工处对雇员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。

问 18 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 18 《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雇员补偿的法律责任，雇主必须按条例的规定向劳工处处长呈报。如雇主对工伤个案有所怀疑，或认为不须对意外事故负责，应该将有关的资料或理据，填报在或夹附于向劳工处处长呈报的表格（表格 2）内。劳工处雇员补偿科会给予适切的协助和意见。

(XI) 其他

问 19 受伤人士如被推销或兜售与索偿有关的服务，应如何处理？

答 19 受伤人士如被推销或兜售与索偿有关的服务，切勿向对方透露个人资料、和他们谈论受伤情况或随便签署任何文件，以免资料遭人滥用及日后可能会招致无法预计的法律后果和金钱责任。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，遭受人身伤害的受害人索偿权利亦可能因而未能获得全面保障甚至引致利益受损。索偿代理会游说工伤或交通意外中的受害人与他们订立协议，同意向他们缴付所讨回的赔偿金中的相当大部分。根据香港法例，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。受伤人士必须慎防这些推销索偿活动。有需要的话，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政府部门的相关服务。如被滋扰，应立即报警求助。

《雇员补偿条例》常见指定表格一览表

指定表格	名称	内容
表格 2	雇主呈报雇员死亡或引致雇员死亡或丧失工作能力的意外的通知	呈报工伤意外事件
表格 2A	雇主呈报雇员由于职业病而致死亡或丧失工作能力的通知	呈报职业病
表格 2B	雇主呈报引致雇员丧失工作能力不超过三天的意外的通知	呈报工伤意外事件 (病假日数不超过3天)
表格 5	补偿评估证明书	列明补偿款额
表格 6	覆检补偿评估证明书	列明覆检补偿款额
表格 7	评估证明书 - 雇员补偿(普通评估)委员会	列明判伤结果
表格 8	评估证明书 - 雇员补偿(特别评估)委员会	列明判伤结果
表格 9	覆检评估证明书 - 雇员补偿(普通评估)委员会	列明覆检判伤结果
表格 10	覆检评估证明书 - 雇员补偿(特别评估)委员会	列明覆检判伤结果