

凡僱員與兩名或以上僱主訂有同期僱傭合約，如僱員在全職受僱時受傷（全職受僱是指在任何 1 星期內至少工作 5 天而受僱時間不少於 40 小時），僱主只需以其全職收入來計算其工傷補償金額。但如僱員在兼職工作時受傷，而未能履行其他全職或兼職工作時，僱主應將兼職僱員的其他收入（即其他全職或兼職收入）包括在他的總收入，來計算補償金額。

VII. 工傷僱員根據《僱員補償條例》可獲得的補償

一般而言，工傷僱員可根據《條例》並視乎個案情況而獲得下列補償，詳情可參閱《條例》原文或《條例》簡介：

(i) 按期付款（俗稱「工傷病假錢」）

根據《條例》第 10 條，在工傷病假期間，僱主須向僱員支付工傷病假錢，款額應為僱員遭遇意外時每月收入與暫時喪失工作能力期間每月收入差額的五分四。工傷病假錢須於僱員應獲付工資的相同日期支付。在僱員同時受僱於其他僱主的情況下，僱員不應同時向其他僱主領取《僱傭條例》下的疾病津貼。

(ii) 僱員補償款項

如果僱員的工傷可能導致永久喪失工作能力，在僱員接受判傷後，勞工處會基於判傷結果，根據《條例》第 16A 條簽發一份「補償評估證明書」(表格 5)，列明僱主須支付的補償款項金額，當中包括永久喪失工作能力的補償的金額（如有）。僱主須於 21 天內支付補償款項或未付的餘額，否則須另外支付附加費。

(iii) 醫療費用

根據《條例》第 10A 條的規定，除非僱主已向僱員提供足夠的免費醫治，否則僱主須支付僱員在工傷期間接受註冊醫生、註冊中醫、註冊牙醫、註冊物理治療師、註冊職業治療師或註冊脊醫因醫治而所招致的醫療費用（包括診金、外科收費或療法收費、護理、住院、藥物、治療物品及藥用敷料的費用等）。僱主須於僱員提交要求支付醫療費的書面要求及該筆已付醫療費的收據後 21 天內發還有關的醫療費。僱主須支付的醫療費的每天最高金額如下：

對僱員每天身為醫院住院病人進行醫治的費用	300 元
對僱員每天身為非醫院住院病人進行醫治的費用	300 元
對僱員在同一天身為醫院住院病人及非醫院住院病人進行醫治的費用	370 元

(iv) 義製人體器官及外科器具

若僱員在受僱工作期間因工遭遇意外以致受傷，並需裝配義製人體器官或外科器具，其僱主須根據《條例》的規定負責供應及裝配義製人體器官或外科器具的費用及從裝配該器官或器具起 10 年內可能維修及更換的費用。

VIII. 查詢

如欲查詢《僱員補償條例》，請致電 2717 1771（此熱線由「1823」接聽）。如就個別僱員補償個案的情況有任何疑問，請聯絡下列勞工處僱員補償科辦事處：

勞工處僱員補償科辦事處	地址
工傷個案	
遞交呈報工傷個案或條例附表2指明的職業病個案的相關表格： • 僱員補償科（執行）綜合處理組	九龍長沙灣道303號 長沙灣政府合署10字樓1007室
查詢已呈報的工傷個案或條例附表2指明的職業病個案：	
• 僱員補償科（執行）第一分處	香港灣仔軒尼詩道130號 修頓中心16字樓1605室
• 僱員補償科（執行）第二分處	九龍長沙灣道303號 長沙灣政府合署10字樓1007室
• 僱員補償科（執行）第三分處	新界荃灣西樓角路38號 荃灣政府合署6字樓
• 僱員補償科（執行）第四分處	新界荃灣眾安街68號 荃灣千色匯 I 期23樓05-06室 新界沙田上禾輦路1號 沙田政府合署2字樓239室
• 僱員補償科（執行）第五分處	九龍旺角道1號 旺角道壹號商業中心18樓 （由2020年1月20日開始提供服務）

勞工處僱員補償科

2020 年 1 月
（批次 IP 01/20 年 1 月）

僱員補償個案的處理

僱員須知



僱員補償個案的處理 僱員須知



I. 何謂工傷 / 職業病

根據《僱員補償條例》（下稱《條例》），僱員若在受僱工作期間因工遭遇意外以致受傷，即使僱員在意外發生時可能犯錯或疏忽，僱主在一般情況下仍須負起《條例》下的補償責任。此外《條例》的附表 2 列明受《條例》保障的職業病及各類職業病的訂明期間。如果僱員在緊接喪失工作能力前的訂明期間內，受僱從事某類工作，並因該工作的性質引致患上《條例》附表 2 指明的職業病，僱員便可獲得與意外工傷的僱員同樣的補償。

II. 工傷僱員應注意事項

- ✓ 僱員應盡快以口頭或書面（例如填寫表格1或1A）方式向僱主報告工傷 / 職業病。
- ✓ 僱員應盡快將求診和覆診的病假紙及醫療費收據正本呈交僱主，並保存一份副本供勞工處參考之用。
- ✓ 僱員在病假期間應按醫生指示療養及休息，以加快復原，和在返回工作崗位時更容易適應。
- ✓ 就沒有爭議的個案，僱員須按勞工處寄發的通知書上的指示前往職業醫學組辦理工傷病假跟進手續。
- ✓ 在有需要時，僱主可在收到僱員的工傷報告後 7 天內要求僱員接受僱主指定的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫的免費身體檢查；僱主亦可要求收取工傷病假錢的僱員接受有關檢查。僱員如沒有合理原因而拒絕接受有關檢查，他將會被暫時中止甚或可能會失去獲得工傷補償的權利。

III. 一般工傷個案的處理程序

(i) 病假不超過 3 天及傷患沒有導致永久喪失工作能力

僱主應於僱員須獲付工資的相同日期支付工傷病假錢及有關的醫療費，以解決個案。

(ii) 病假超過 3 天但不超過 7 天及傷患沒有導致永久喪失工作能力

僱傭雙方可按《法例》藉協議決定補償。僱主應於僱員須獲付工資的相同

日期或以前支付工傷病假錢及有關的醫療費，並將有關資料填報於「呈報工傷意外通知書」（表格2）之 H 部分。

(iii) 僱主與僱員協議以「書面病假跟進方式」解決工傷個案

為方便僱主和僱員縮短處理工傷個案的時間，僱主與僱員可協議向勞工處申請以「書面病假跟進方式」促成簽發「補償評估證明書」（表格5）以解決工傷個案，工傷僱員便毋須親身前往勞工處職業醫學組辦理工傷病假跟進手續。惟有關申請個案必須符合以下**所有**條件：(1) 個案並無任何爭議事項；(2) 工傷病假超過7天（如工傷病假不超過7天，個案應以上述 (i) 或 (ii) 的方式解決）；(3) 損傷並無引致永久喪失工作能力；(4) 損傷並不涉及牙齒或需要安裝義製人體器官 / 外科器具；(5) 所有病假證明書均由註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫所簽發；(6) 僱員工傷病假已經完結；(7) 僱主必須提供僱員所有的工傷病假證明書；及(8) 如屬職業病個案，有關職業病須為根據勞工處的職業健康醫生的意見屬於《條例》附表2指明的職業病。有關申請表可向僱員補償科各辦事處索取。

(iv) 病假超過 7 天或傷患可能導致永久喪失工作能力

僱主向勞工處呈報，並承認於《條例》下的僱員補償責任後，勞工處會向僱員寄發通知書，僱員須按通知書上的指示前往職業醫學組辦理工傷病假跟進手續。如職業醫學組認為僱員的傷患可能導致永久喪失工作能力，便會在僱員的病情穩定後，安排僱員接受僱員補償（普通評估）委員會的評估（即判傷）。評估委員會根據《條例》的規定，評估僱員因是次工傷而所需的工傷病假及永久喪失賺取收入能力的百分率。待完成判傷後，評估委員會會向僱主及僱員簽發一份「評估證明書」（表格7），列明評估結果。

完成工傷病假跟進 / 判傷手續後（視乎屬何種情況），勞工處會評估僱主根據《條例》須付的補償，並會給僱主及僱員簽發一份列明補償款額的「補償評估證明書」（表格 5）。僱主須於 21 天內支付補償款項或未付的餘額。此外，僱主亦須直接向僱員支付根據《條例》須付的醫療費。

若僱傭任何一方反對評估（表格7）或 / 及補償評估（表格5）的結果，必須在有關證明書簽發後14天內以**書面**向勞工處處長提出，並將反對書副本送交另一方。勞工處處長在收到反對書後，會安排評估委員會覆檢評估結果 / 覆核有關的補償評估結果（視乎屬何種情況），並會給僱主及僱員由委員會簽發的「覆檢評估證明書」（表格9）或 / 及勞工處處長簽發的「覆檢補償評估證明書」（表格6）。若僱傭任何一方反對覆檢結果，須在覆檢證明書發出後6個月內向區域法院提出。

IV. 懷疑 / 有爭議個案的處理程序

就僱主及僱員對工傷個案有所懷疑 / 爭議，勞工處僱員補償科會協助雙方解決爭議。如僱主經內部調查後仍未能斷定有關事故及 / 或僱員的傷患是否屬工傷個案，可將所獲資料送交僱員補償科以索取意見。但請注意，根據《條例》的規定，勞工處並沒有權力裁決僱傭雙方對工傷補償的爭議。如僱傭雙方未能在勞工處的協助下解決個案的爭議事項，個案必須交由法院裁決。

一般來說，僱員補償科處理有懷疑 / 爭議的工傷個案時，會向受傷僱員索取進一步資料，包括意外的詳情及因意外而獲發的病假證明書副本等。視乎個案的具體情況，勞工處或會需要在受傷僱員的書面同意下，向有關部門及機構索取資料，例如醫事報告、警方調查報告等，如有需要更會向勞工處職業健康醫生索取專業意見，從醫學角度向雙方提供意見。

請注意，處理有懷疑 / 爭議的工傷個案需要一定的時間。以索取醫事報告為例，一般需時約兩至三個月；而索取警方調查報告的時間更要視乎案情發展及搜證的進度。由於每宗個案都有所不同，有時更需再向有關部門索取補充資料。勞工處會在完成跟進後向僱傭雙方提供意見。受傷僱員如有疑問或希望了解個案的進展，在有需要時，可直接向負責處理個案的辦事處查詢。

V. 向法院提出補償申請的期限

根據《條例》第 14(1)條，任何未能完滿解決的工傷案件須於意外發生後 24 個月內向區域法院提出僱員補償申請。受傷僱員有需要時務必諮詢法律意見，尋求協助將個案入稟法院。此外，如果工傷個案在受傷日期起計 18 個月內仍未解決，僱員應立即聯絡處理有關個案的僱員補償科辦事處，以便協助轉介法律援助或直接向法院提出申請。

VI. 收入的計算方法

根據《條例》，工傷僱員可獲得的僱員補償（包括工傷病假錢及永久喪失工作能力的補償）是根據其「每月收入」來計算。「收入」包括現金工資、因意外而令受傷僱員不能享用但可以現金計算的任何權益（例如伙食）；經常性逾時工作補薪或其他特別收益如花紅、津貼（但不包括交通津貼）；及習慣上應得的小賬等。「每月收入」是指僱員在意外發生前一個月的收入，或過去 12 個月受僱於同一僱主期間的平均「每月收入」（如受僱不足 12 個月，則以受僱期計算），兩種計算方法以對僱員較有利者為準。

