

勞工工作者聯合陣線

香港天主教勞工事務委員會、街坊工友服務處、自強協會、香港職業傷病聯盟、職安培訓復生會、
循道衛理觀塘社會服務處神愛關懷中心基層在職人士服務

工傷補償申索問卷調查

工傷法例漏洞多 工友斷糧好坎坷
被逼索償訴訟苦 勞處無權惹的禍

2017年4月24日

(一)前言

過去四年，平均每千名僱員的傷亡率達13%。即每千名僱員就有13人遭遇傷亡。根據最新的政府資料，2016年上半年職業傷亡個案逾1萬7千宗(17 283)，其中死亡個案達103宗，兩者都較2015年同期上升，情況不容忽視。

有效的工傷處理機制必須包括意外預防、協助僱員復康及賠償三個主要部份。香港的工傷處理機制卻一直忽視意外預防及對工傷工友的復康及情緒支援。在這重要缺失下，爭取合理工傷補償為因工遭遇傷亡的工友及家屬提供一個最即時的支援，起碼讓工傷工友能維持其及家人日後的生活及康復治療的需要。

根據《僱員補償條例》，「僱員在受僱工作期間遭遇意外，如無相反證據，須當作亦是因工遭遇意外」。條例的精神是不論過失及假定僱主的賠償責任。勞工處僱員補償科會根據《僱員補償條例》協助因工傷亡工友及其家屬，以及患上職業病的僱員定獲得規定的補償。然而，若僱傭雙方就工傷事實及賠償責任產生爭議，勞工處不具裁斷權力，須由僱員入稟區域法院提出訴訟，由法院解決爭議。

根據勞工處的資料，2016年根據《僱員補償條例》呈報導致僱員不能工作超過三天的工傷及死亡補償個案共有36 420宗。截至2016年底，因涉及僱主、僱員及/或其他持分者提出的爭議而需要勞工處進一步跟進的受傷個案共有4740宗。同年因不同原因而僱員需尋求法律援助或法院仲裁的個案有710宗。

司法程序繁複冗長。一般而言，由受傷僱員申請法律援助或尋找私人律師處理訴訟至最後獲得法成功取得賠償，受傷工友每每最少花兩年時間完成整個程序，一些較複雜及具爭議的個案甚至歷時五至六年都仍未審結。有受傷僱員反映，他們在申索補償期間，需要經常涉足不同機構門提供資料或索取證據，包括勞工處、醫療機構、保險公司、公證行等。與此同時，受傷工友還要接受一連串的康後治療。因此申索期間工傷工友面對極大壓力。

勞工工作陣聯會陣線由香港天主教勞工事務委員會、自強協會、循道衛理觀塘社

會服務處神愛關懷中心(基層在職人士服務)、街坊工友服務處、工業傷亡權益會、香港職業傷病聯盟、職安培訓復生會所組成。我們一直致力為受傷工友提供工傷補償申請及有關工傷爭議的意見，期望受傷工友及死者家屬獲得工傷補償。

為了讓公眾了解本港工傷工友處理僱工傷補償申請及有關工傷爭議的情況，以及其面對的困難，勞工工作者聯合陣線現進行了一次問卷調查，期望從有關結果了解工友的情況，從而檢討現行的僱員補償機制，並出改善建議，以讓受傷工友以較低成本及快捷的方式進行工傷賠償申索。

(二) 文獻回顧

根據國際勞工組織的資料，每日有約 6 300 人死於職業意外或職業病。因職業傷亡而損失的人力成本相當巨大，由拙劣職業安全及健康措施引起工傷意外所導致的經濟負擔估計達每年全球國民生產總的 4%。¹

有效的工傷事故及職業病保障應能確保因工傷工人及其家庭得到即時及足夠的補償，免受收入銳減的困擾，並同時能促進其康復，重拾工作能力。不過，國際勞工組織指出全球勞動人口中僅有 33.9% 享有法定的強制性中央工傷保險保障 (Mandatory Social Insurance)。即使計及自願性工傷保險 (Voluntary Social Insurance) 及僱主承購私人保險責任制 (Employment Liability)，受到工傷意外事保障的總人口也只是全球勞動力總人口的 39.4%。國際勞工組織指出，在現實生活中，這一比例因國家未能徹底執行法例而進一步打折扣。

(甲) 工傷事故及職業病保障的國際準則

職業傷亡保障的權利早於 1948 年《人權公約》及 1966 年的《經濟、社會與文化權利的國際公約》中已提及。兩份公約都指出，要實踐工人的職業傷亡保障權利必須執行安全及健康的工作環境，預防、治療及控制職業疾病，以及在工人發生職業傷亡意外時，為工人及其遺屬提供足夠金錢或實物支援，以確保他們享有收入及接受康復治療。

除以上兩份公約外，國際勞工組織的多份公約及建議文件都將職業傷亡保障視為重點議題。根據《社會保障公約》102 號 (Part VI) (Social Security Convention)，任何情況下工人的健康受到不良影響，或因工作意外或職業疾病導致暫時部份地或完全地喪失獲得收入能力，又因此導致永久部份地或全地喪失獲得收入能力，都應有

¹ 資料來源: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>。摘自國際勞工組織網站 2017 年 3 月 27 日。

獲享定期及保證金額的工傷津貼的權利，以彌補其收入的缺損。如工人不能工作的程度輕微，定期支付可以一次性付清。公約同時指出有關津貼可通過醫療及復康的形式兌現，以讓工人能夠維持身體機能，重拾健康及工作能力。

1964年《工傷事故及職業病津貼公約》(Employment Injury Benefits Convention (No. 121))及其建議文件，訂定了對職業傷亡保障的更高的標準，當中包括保障人口覆蓋率及相關津貼的保障水平。另外，121號公約確認政府必須採用綜合策略改善工作環境、減少因職業傷病導致的影響及促進受傷工人重新投入社會及勞動市場。公約呼籲成員國採取措施避免職業傷亡意外，同時為工傷工人提供康復服務，確保其日後得以重新就業。

《關於國家社會保護底綫建議書》(Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202))更一進指出成員國應根據情況盡快建立並維持社會保障底綫，這些保障至少要確保有需要的人在一生中能夠享有基本的醫療保健和基本的收入保障，得到必需品及服務。成員國可透過實施供款或非供款全民津貼計劃、社會保險計劃、社會救助計劃，提供不同的津貼方案組合，這些津貼可包括兒童和家庭津貼、疾病和醫療保健津貼、生育津貼、殘疾津貼、老年津貼、失業津貼和工傷津貼等。建議書還呼籲成員國在設計和實施國家社會保障底綫時，例如工傷事故及職業病保障事宜上，應對預防、促進及積極的措施、津貼及社會服務業加以整合。² 可見由早至今，國際勞工組逐步要求成員實施具體及積極主動的工傷意外及職業病保障機制，首要是預防意外發生及改善工作環境。如工人不幸發生意外及患有職業疾病，政府應協助其康復，以讓其重返工作崗位或重新就業。最後工傷工人及遺屬應獲享合理賠償。

(乙) 國際勞工組織對各國實施中的工傷事故及職業病保障制度的幾項觀察

(1) 社會保險制度與僱主責任模式

一般而言，工傷事故及職業病保障計劃常以社會保險制度或僱主責任形式推行。以社會保險為基礎的工傷事故及職業病保障制度是指由國家設立基金向職業傷亡或職業病工人支付補償。計劃的資金通常來自僱主供款，有時候來自僱員或國家稅收，並由國家行政機構或公營機構收集及管理，同時由其負責責任評估、處理及支付補償申請。這種工傷補償制度可能是特定的或可能是一個更廣泛的系統的一個組成部分，以給付國民遇到失業、疾病、殘疾、生育、退休及死亡事件的福利保障。僱主責任形式是指由個別承擔工人因工遭遇意外傷亡及患上職業疾病的補償責任。大多數的情況下，國家會規定僱主須承購私人公司的保險以支付對工傷及職業病工人的

² 資料來源:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R202。

摘自國際勞工組織網站 2017年3月27日。

補償。雖然兩種制度有所不同，但都是強制僱主承擔工人因工傷亡的補償責任。

根據國際勞工組織的資料，現時大部分國家如英國、法國、德國、西班牙、毛里求斯、莫桑比克、巴西、墨西哥、中國、印度、印尼、日本、韓國、馬來西亞及菲律賓等都是採用社會保險模式實施對工人工傷及職業病的補償保障，其餘少部分國家如非洲的坦桑尼亞、馬拉維、肯尼亞，亞洲的孟加拉國、新加坡、斯里蘭卡，澳洲及新西蘭等則採用僱主責任模式。³

國際勞工組織曾對各國的工傷事故及職業病保障制度進行研究，從不同國家實證經驗指出，以社會保險為基礎的工傷事故及職業病保障計劃較僱主責任制模式，更具彈性及更有效的提供工傷意外補償保障。⁴國際勞工組織指出，社會保工險工傷保障機制是按國家法規執行，受保範圍及條款具法定準則，僱主的供款率大致相同。這制度有別於由合約法構成的僱主與保險公司的私人立約，保障條款由僱主及保險公司協定，承保人一般不能單方改變合約條款或終止合約。

個人購買私人保險一般須有充份資金，因為僱主的供款必須足夠支付保險公司的營銷成本及維持正常利潤水平。由此私人保險公司傾向對經營高風險行業的僱主增加保費，但這會帶來僱主拒絕投購保險之反效果。保險公司亦會對過去有較差索償記錄的僱主徵收更高的保險費用，目的是希望通過增加懲費性保費促使僱主改善職業安全及健康的風管理，減少工傷意外索償。不過，有時候僱主因既已被增加保險費，故更不情願控制事故數量及嚴重程度，有的僱主則為免被增加保費，而拒絕呈報工人工傷或否認工人曾發生工傷意外。由於僱主供款為本的工傷保障制度所強調的是僱主個人責任，有別於集體負責的社會保險機制，因此僱主一旦沒有承購保險或拒絕賠償，工傷及職業病工人便失去工傷保險保障，最終他們須經法院向僱主提出私人申索。

國際勞工組織亦指出社會保險為基礎的工傷保障機制較僱主責任模式，更能有效應對患上慢性職業病及嚴重工傷意外個案的補償需要。舉例，肺塵埃沉着病及間皮瘤都是一種慢性職業病，其發病成因與患者長時間暴露於矽塵或石棉塵的工作環境有關。兩種職業疾病的患者早期病徵並不明顯，潛伏期可長達 30 年至更長時間。通常患者的咳嗽、氣喘、胸部疼痛的情況變得嚴重時才能被確診。由於慢性職病確診需時，嚴重工傷意外亦有機會造成工人畢生的傷害，因此難以即時證實及評估相關職業病及意外對工人造成的損害。私人勞工保險的工傷保障多是短暫的，隨著僱

³ 資料來源: ILO(2014).World Social Protection Report 2014/2015: Building economic recovery, inclusive development and social justice. International Labour Office: Geneva. P. 48-49.

ILO (2013). Strengthening the Role of Employment Injury Schemes to Help Prevent Occupational Accidents and Diseases. International Labour Office: Switzerland. P.5-6

⁴資料來源: ILO (2013). Strengthening the Role of Employment Injury Schemes to Help Prevent Occupational Accidents and Diseases. International Labour Office: Switzerland. P.16

主破產或終止業務，又或僱傭關係終止，有關的工傷保險援助便會失效。對於未被確診的職業病患者及嚴重工傷者而言，僱主承購私人保險的工傷保障不能應對及延續其將來的補償需要。

另外，由於僱主承購的勞工保險合約多是按年結算，因此補償金往往是一次性向傷病工人發放。國際勞工組織的實證經驗指出，很多時候工傷工人及其家庭因生活的即時需要很快便耗盡一次性發放的補償金，最後需向政府申領福利救濟。⁵ 以社會保險運作的工傷保障機制是跨代的社會契約，對傷病工人的援助不會因其與僱主關係結束或僱主終止營業而中斷，故社會保險工傷援助不具時限，亦因此其補償金可以按年或按月定期的向工傷工人及遺屬發放，使他們於失去工作能力及家庭經濟支柱期間得享穩定的收入，避免因理財不善而很快耗盡一次性發放的補償。另外，由於社會保險建基於社會團結及社會公義的理念，而且是由中央政府或公營機構管理及操作，即使僱主未能接納工人的工傷事實或不願意配合工人的工傷補償申請進度，行政機構一般都允許先行處理索賠申請，讓工傷工人得到即時援助。然而，私人的工傷保險索賠申請涉及保險公司、僱主、僱員及政府等多個單位，索賠的程序難免複雜，若遇有賠償資格的爭議，更令索賠申請倍添困難。更重要由中央管理及操作的工傷保障制度可以藉處理補償申請，收集工地意外及職業病資料，並按此評估相關行業的意外及職業病風險，協助發展有效工傷預防制度。

(2) 更好的實施社會保險模式的工傷保障制度的建議

簡化索償程序

儘管實施社會保險模式的工傷保障制度有多項好處，國際勞工組織提醒各國必須簡化社會保險工傷保障的索償程序，並須建立工作人員良好的服務心態，避免因官僚化耽誤申索時間及延遲對申請人及遺屬的賠償。

按生活指數定期調整工傷賠償金額

國際勞工組織指出即使社會保險模式的工傷保障制度是以按年或按月的定期形式發放予工傷工人及遺屬，但定期發放的金額必須按通脹調整，因為經濟通脹會蠶蝕補償金額的購買力，並因而為工傷工人及遺屬的造成財政壓力。國際勞工組織建議各國應制定法例定期調整補償金額及社會保險的供款比率，不過應同時確保有關的定期調整不會破壞保險基金的財務業持續性及負擔能力。

擴大工傷意外及職業病保障的覆蓋面

⁵資料來源: ILO (2013). Strengthening the Role of Employment Injury Schemes to Help Prevent Occupational Accidents and Diseases. International Labour Office: Switzerland. P.11

雖然大部份國家以不同形式落實工傷事故及職業病保障計劃，但國際勞工組織指出整體計劃的覆蓋面有限。全球勞動人口中僅有 33.9%人口享有法定的強制性中央工傷保險保障。即使將自願性工傷保險及僱主私人承保的責任制包括其中，受到工傷社會保障的總人口也只為全球勞動力總人數的 39.4%。當中僅 31.7%的女性勞動人口受到保障。大部分的臨時合約工人、自願人士、家務工人、非正規正業人士及移民勞工更被排除在工傷保障之外。⁶國際勞工組織建議各國應定期檢討社會保險工傷保障機制的適用範圍及覆蓋面，同時應通過嚴厲的規管及執法，防止僱主逃避對工人的工傷補償責任。

加強意外預防及工傷保障機制的聯繫

工傷意外及職業個案的數量多少與社會保險基金的運作成本有密切的關係。社會保險基金的財務持續及穩定性十分重要。不過，財政資源不會是無限的。**因此有效的職業安全及意外預防措施可為社會保險基金的運作帶來更大的經濟效益。**國際勞工組織建議各國應豐富社會保險工傷制度的內容，通過訂立職業安全法例及安全工作指引、建立職業安全及建康培訓機構，以及通過執法部門嚴格進行巡查及檢控等，建構更全面社會保險的工傷保障制度，滿足工傷處理機制預防、賠償及康復三大目標。

(丙) 行政機構在處理工傷事實爭議的角色

香港天主教勞工事務委員會及教區勞工牧民中心-新界於 2015 年發佈「四地工傷補償制度比較研究報告」，探討及分析香港與台灣、日本及英國的工傷補償制度的保障範圍、行政機關於工傷意外事實判定角色、評定工傷損害程度的準則及各地補償保險的融資安排及發放方式的分別。調查機構指出，除香港外，台灣、日本及英國都是實施以社會保險為基礎的工傷保險制度，由政府管理的補償保險基金，向工傷僱員發放補償，而三地專責勞工事宜的行政機關享有工傷意外事實及責任的判定權力。

調查機構指出，台灣施行中央勞工保險機制，勞工遭遇工傷意外後，可自行到職業傷病防治網絡醫院就醫，並由該網絡的醫院醫生發出職業傷病診斷證明書。勞工只要填妥職災傷病給付申請書，連同醫療費收據及職業傷病診斷證明書，以及其他相關資料，寄送台灣勞動保險局申請傷病給付。這可即時解決醫療期間的生活保障。此外，若勞資雙方對職業傷病的事實的認定有爭議，則交由直轄市、縣(市)的勞動部設立的職業疾病認定委員會處理。若勞資雙方對職業疾病認定委員會審定有

⁶ 資料來源: ILO (2013). Strengthening the Role of Employment Injury Schemes to Help Prevent Occupational Accidents and Diseases. International Labour Office: Switzerland. P.8-9

異議，再交由中央勞動部設立的職業疾病鑑定委員會審議。若對勞動部職業疾病鑑定委員會認定有異議，則依行政訴訟法向高等法院提出訴訟。日本及英國同樣由政府轄下部門負責審查及決定工傷事實責任，並且決定因工傷缺勤期間的補償範圍及金額。兩國的工傷僱員及工亡家屬在事故後，都可自行直接向負責部門呈報、及申請工傷及因工死亡認定及相關補償金，當局收到文件會展開調查，之後書面通知申請人結果。

調查機構認為行政機關享有法定判定工傷意外事實及責任的權力，可免除司法制度衍生的複雜程序及財政負擔，有利加快工傷意外責任的認定，讓受傷工友盡快獲得應有的補償，安心接受治療及適應生活。

理論上，政府行政機構於私人保險為本的工傷補償機制所擔當的角色有限，除立法規定僱主的補償責任及要求僱主為僱員投購私人工傷意外保險外，政府行政機構一般會協助工傷工人及遺屬處理工傷賠償的諮詢及申請服務。如涉及賠償資格及工傷事實的爭議，政府行政機構通常會協助僱主、保險公司及僱員等不同涉事單位進行調解。若爭議未能解決，僱員須尋求法院仲裁。

新加坡是由僱主購買私人保險以承擔僱員因工傷亡的賠償責任。不過，新加坡人力部除了協助工人處理工傷賠償申請外，還擔當評定工傷意外事實、傷勢是否與工作相關及評估傷殘率的角色。新加坡工傷處理及補償機制運作經驗十分值得參考。

新加坡的《工傷賠償法》賦予人力部權力處理工傷賠償的申請，以及評定工傷意外事實、傷勢是否與工作相關及評估傷殘率的權力，目的是讓受傷僱員通過低成本快捷的方式進行工傷賠償申索。根據《工傷賠償法》，不論意外或疾病是因誰引起，如僱員因工及在受僱工作期間發生事故，僱主或僱主的承保人均須承擔賠償責任。如僱員的傷勢沒有引致工作能力永久性的影響，僱員只須將事故通報僱主後，把看醫生時取得的病假紙及醫藥費發票交給僱主，便可索取病假期間的工資及醫療費用。假若僱員的傷勢使工作能力受到永久性的影響，僱員便需要根據其永久傷殘程度獲得一次性永久傷殘及死亡賠償。受傷僱員或家屬只需把意外的相關資料給人力部，人力部會協助僱員免費提出索償申請，僱員無須聘請律師。僱員傷勢穩定後，人力部會安排醫生進行永久傷殘率評估，並由人力部根據公式計算賠償金額，並會將簽發的評估通知書(Notice of Assessment)分別寄給僱員、僱主和承保人，通知他們應付賠償。如果無人對人力部作出的傷勢評估提出反對，僱主或保險公司須在通知書發出日期起的 21 天內支付賠償。

若僱傭任何一方反對醫生的永久傷殘率評估，將由工傷賠償醫藥局委任的委員會重新評估僱員傷勢。醫藥局的決定均為最終決定。若任何一方對傷勢或疾病是否

與工作相關產生爭議，《工傷賠償法》賦予人力部權力舉行聽證前會議(Pre-hearing)。異議一方必須出示文件或證明文件以証實他的異議，未經証實的異議將自動取消。如果異議仍未解決，案件才轉交勞工法庭處理。

根據新加坡政府的資料，大部份的爭議個案於在兩至四個月於聽證前會議得到解決。此外，2016 年新加坡政府修訂《工傷賠償法》，不但將賠償限額提高，另外規定重返工作崗位的相關花費，例如個案管理及為員工重返崗位前的工作環境評估等支出，都列作可索賠的醫療費項目，目的協助員工康復及重拾工作能力。

(丁) 本港的工傷補償機制

根據本港的《僱員補償條例》(《條例》)，「僱員在受僱工作期間遭遇意外，如無相反證據，須當作亦是因工遭遇意外」。《僱員補償條例》精神是不論過失，若僱員受僱工作期間因工遭遇意外以致受傷或死亡，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的責任。《條例》規定所有僱主必須投購僱員補償保險，以承擔僱主在條例及普通法方的法律的賠償責任。

《條例》適用於所有根據僱傭合或學徒訓練合約受僱的全職或兼職僱員。按《條例》的規定，僱主在工傷意外發生或僱員患上《條例》訂明的職業病後，必須在法定期限內以指定表格向勞工處長呈報事件⁷。

僱員補償申索的解決辦法

如果工傷病假不超過 3 天及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按期付款（即工傷病假錢）⁸及有關的醫療費⁹。

如果工傷病假超過 3 天但不超過 7 天及沒有導致永久喪失工作能力，僱主及僱員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按期付款（即工傷病假錢）及有關的醫療費。

就受傷個案而言，如僱主確認個案屬工傷意外且同意承擔補償責任，勞工處處

⁷ 導致喪失工作能力為期不超過 3 天工傷意外必須 14 天內呈報；導致喪失工作能力為期超過 3 天工傷意外必須 14 天內呈報；導致死亡的工傷意外必須 7 天內呈報。導致喪失工作能力的職業病必須在 14 天內呈報；導致死亡的職業病必須在 7 天內呈報。

⁸ 《僱員補償條例》第 10 條規定，在僱員暫時喪失工作能力期間，僱主須向僱員支付按期付款(即工傷病假錢)，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。

⁹ 僱主須支付的醫療費的最高金額如下：對僱員每天身為醫院住院病人進行醫治的費用 200 元；對僱員每天身為非醫院住院病人進行醫治的費用 200 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 280 元。

長會評估根據條例須付的補償。勞工處會向僱員發出「工傷病假跟進通知書」¹⁰，通知僱員在指定時間前往勞工處職業醫學組辦理工傷病假跟進手續。職業醫學組會跟進僱員的工傷病假，並在有需要時安排僱員出席「僱員補償（普通評估）委員會」（評估委員會），以評估僱員因損傷而導致永久喪失賺取收入能力的百分率及所需的缺勤期間（即工傷病假）。評估完成後，評估委員會會簽發「評估證明書」（表格 7）予僱員及僱主，列明評估結果。如僱員及或僱主不滿評估結果，可於「評估證明書」（表格 7）發出後 14 天內，以書面提出反對。在這情況下，職業醫學組會安排僱員接受覆檢評估，待覆檢評估完成後，評估委員會會向僱員及僱主簽發「覆檢評估證明書」（表格 9），列明覆檢評估結果。如僱員及／或僱主仍不滿覆檢評估結果，可於表格 9 發出後六個月內向區域法院提出上訴。

在僱員接受評估及（如適用）覆檢評估後，處長會評估僱主根據《條例》須付的補償，並向僱員及僱主簽發列明補償金額的「補償評估證明書」（表格 5）。如僱傭任何一方反對補償評估結果，可於表格 5 簽發後 14 天內以書面提出。處長在收到反對書後會審核有關評估結果，並簽發「覆檢補償評估證明書」（表格 6）。僱主必須在證明書（即表格 5 或表格 6）發出後 21 天內將補償款項或未付的餘額全數支付給僱員。

至於涉及死亡個案的申索，在獲得已故僱員的家屬及僱主書面同意的情況下，處長可裁定死亡補償的金額及／或其他相關費用、有權獲付補償的人士，以及該等人士每人可獲付的補償額，並發出有關的證明書。僱主須在證明書發出日期起計的第 42 至 49 天內支付補償及／或付還的費用。如任何一方不同意裁定結果，須在證明書發出後 30 天內向處長提出反對或在 42 天內向法院提出上訴；處長在接獲反對書後會審核裁定，並發出審核證明書。倘若各方再無異議，並按裁決處理補償，申索個案便獲得解決。若任何一方反對覆核結果，須在審核證明書發出日期起計的 42 天內向法院提出上訴。

工傷補償個案的爭議處理

如工傷補償個案涉及爭議，如僱員或已故僱員的家屬不同意僱主提供的資料，又或僱主及其他相關持份者在個案處理過程中，出現以下懷疑，包括意外曾否發生；外是否因工所致；意外是否在受僱工作期間發生（如意外發生於工作時間及／或工作地點以外）；及不同意部份工傷病假或對僱員受傷的部位及嚴重性，勞工處都會詳細審視個案，向僱主及僱員雙方解釋《條例》的規定及索取與意外相關的詳盡資料，例如意外詳情、僱主就意外的調查報告及僱員因意外而獲發的病假證明書副本等。

¹⁰ 「工傷病假跟進通知書」不涉及以下兩種情況：(a) 僱員的工傷病假不超過三天，也沒有永久喪失工作能力，以及僱主已按《條例》直接向僱員發放補償；及(b) 僱員的工傷病假超過三天但不多於七天，也沒有永久喪失工作能力，以及僱員已與僱主按《條例》藉協議決定補償。

如有需要，勞工處亦會在僱員／已故僱員的家屬的書面同意下，向相關政府部門及機構索取，醫事報告及警方調查報告等。針對意外傷勢及工傷病假是否與意外相關的爭議個案，勞工處的職業健康醫生會從醫學角度提供專業意見。在綜合相關資料後，勞工處會就個案屬工傷的可能性及關聯性向僱傭雙方提供意見。如爭議獲得解決，勞工處會繼續處理有關個案。未能透過勞工處獲得解決的個案，僱員或已故僱員的家屬可將爭議提交法院裁決。

(三) 調查目的

勞工工作者聯合陣線期望以問卷調查，了解本港工傷工友處理工傷補償申請及有關工傷爭議的情況以及面對的困難，並從而提出完善現行的僱員補償機制的建議，以縮短僱員補償的申索時間及減低受傷工友追討賠償期間的經濟及精神壓力。

為此，是次調查主要訪問過去五年曾因工及在工作期間遭意外的工友或其家屬在最近一次工傷申索期間：

1. 僱傭雙方有否產生爭議及僱主支付工傷補償的情況;
2. 保險公司或公證行介入僱員申索補償的情況;
3. 受傷僱員在申索期間的經濟情況;
4. 最終處理有關爭議方法;
5. 對僱員補償科服務及權力的評價;
6. 對改善本港僱員補償機制的意見。

(四) 調查方法

(甲) 調查日期及地點

問卷調查於 2016 年 12 月至 2017 年 2 月 31 日期間進行。

(乙) 調查對象

調查對象為過去五年曾因工及在工作期間遭意外的工友或其家屬。

(丙) 調查方法

是次調查採用量化研究及便利抽樣方法，向各勞工作者聯合陣線成員團體接觸到的工傷工友及家屬進行問卷調查。調查員會向讀出問卷，並由調查員填寫答案，完成後問卷由調查員即場回收。為提高調查的可靠性，在正式進行問卷調查前，研究員曾進行先導問卷測試，並按照受訪者的回應及意見適度修改問卷。在正式進行調查訪問前，所有調查員已了解是次調查的目的、問卷內容及其他注意事項，以便可即場回答受訪者的查詢。

除問卷收集到的數據外，是次調查報告會採集政府相關部門的統計數據、本地及外地不同組織或團體的相關文獻、報章、刊物等資料，以協助分析本港僱員工時情況和長工帶來的不同影響。

(丁) 樣本結果及數據分析

是次問卷調查成功收回 135 份問卷。問卷調查所得資料經整理後輸入電腦，並以電腦軟件 SPSS 19 (Statistical Package for Social Sciences) 進行統計及分析。

(五) 調查結果及分析

(甲) 被訪者基本資料

(1) 受訪者性別及年齡

是次調查訪問了 135 名曾經及現正因工受傷工人，共 61 名男性(46.2%)及 71 名(53.8%)。他們大部份(62%)的年齡介乎 35 歲以上至 55 歲，反映受訪的工傷工人受傷期間正值中壯年時期。

表一 年齡

	頻數	有效百分比	累積百分比
有效樣本			
25歲以下	3	2.2	2.2
25-35歲	23	17.2	19.4
35歲以上至45歲	43	32.1	51.5
45歲以上至55歲	40	29.9	81.3
55歲以上	25	18.7	100.0
總計	134	100.0	
缺失資料	1		
總數	135		

(2) 受訪者教育程度

大部份(72%)受訪工傷工人的教育程度具初中至高中的中等學歷，僅12.1%的工傷工人具專上教育程度。

表二 教育程度

	頻數	有效百分比	累積百分比
有效樣本			
小學或以下	21	15.9	15.9
中一至中三	43	32.6	48.5
中四至中七	52	39.4	87.9
專上教育及以上	16	12.1	100.0
總計	132	100.0	
缺失資料	3		
總數	135		

(3) 受訪者受傷時的職業

大部份受訪工人受傷時從建築/地盤工人(18.5%)、物業管理/保安人員(14.6%)、清潔工人(10.8%)、推廣/售貨工人(6.9%)、輔助專業人員(6.9%)及護理員(6.2%)。

表三 受傷時從事職業

		頻數	有效百分比
有效樣本	公務員	1	.8
	清潔	14	10.8
	文員	5	3.8
	建築/地盤工人	24	18.5
	廚師/侍應	6	4.6
	跟車/送貨	5	3.8
	司機	5	3.8
	管理/行政	3	2.3
	推廣/售貨員	9	6.9
	採購	1	.8
	辦公室助理	3	2.3
	物業管理/保安	19	14.6
	倉務	8	6.2
	教師/導師	1	.8
	技工	2	1.5
	輔助專業人員	9	6.9
	護理員	8	6.2
	裝修	3	2.3
	雜工	2	1.5
	地勤	1	.8
	健身教練	1	.8
	總計	130	100.0
缺失資料		5	
總數		135	

(4) 受訪者發生工傷期間同住家庭成員數目

42.4%受訪者發生工傷期間與 2 人及以下家庭成員同住，另外 34.8%受訪者發生工傷期間與 4-5 人家庭成同住。這反映受訪的工傷工人都有照顧家庭的責任。

表四 受訪者發生工傷期間同住家庭成員數目

	頻數	有效百分比	累積百分比
有效樣本			
2人及以下	56	42.4	42.4
3人	24	18.2	60.6
4-5人	46	34.8	95.5
6人或以上	6	4.5	100.0
總計	132	100.0	
缺失資料	3		
總數	135		

(5) 受訪者工傷期間最近一次的家庭總月收入(包括僱主支付的工傷病假津貼)

34.1%的受訪者工傷期間最近一次的家庭總收入介乎\$10,001-\$20,000，21.1%的家庭總收入介乎\$5,001-10,000，19.5%的家庭總月入介乎\$20,001-\$30,000。值得注意的是有 15 個家庭的家庭總收入在 5000 元以下，反映這些家庭正處於貧困狀態。

表五 受訪者工傷期間最近一次家庭總月收入

	頻數	有效百分比
有效樣本		
<\$5000	15	12.2
\$5,001-10,000	26	21.1
\$10,001-20,000	42	34.1
\$20,001-30,000	24	19.5
\$30,001-40,000	5	4.1
\$40,001-50,000	7	5.7
\$50,001-60,000	2	1.6
\$80,001-90000	1	.8
>\$100,000	1	.8
總計	123	100.0
缺失資料	11	
系統缺失	1	
總計	12	
總數	135	

(乙) 主要調查結果

(1) 受訪者累積的工傷病假日數

在135名受訪的工傷工友中，近八成(79.8%)的累積工傷病假達6個月以上。

表六 受訪者累積工傷病假年期

	頻數	有效百分比	累積百分比
有效樣本	3個月以下	14	10.4
	3至6個月	13	9.7
	6個月至1年	28	20.9
	1年至2年	50	37.3
	2年以上	29	21.6
	總計	134	100.0
缺失資料	1		
總數	135		

(2) 在最近一次工傷申索中，僱主有否就上述工傷事件提出質疑

在最近一次工傷申索中，逾一半共77名(57%)受訪工傷工人表示僱主曾就該次工傷事件提出質疑。若將僱主表示質疑工傷個案與受訪工傷工人累積的工傷病假日數對比，調查發現有較大比例(84.3%)的受訪者僱主質疑涉及累積6個月或以上工傷病假個案。表七 僱主表示質疑工傷個案與受訪工傷工人累積的工傷病假日數對比

	僱主有否提出質疑		總數		
	僱主有提出質疑	僱主沒有提出質疑			
在最近工傷至今 累積工傷病假數目	3個月以下	頻數	6	8	14
		與最近工傷累積工傷病假數目百分比	42.9%	57.1%	100.0%
		與僱主有否提出質疑	7.9%	13.8%	10.4%
		總百分比	4.5%	6.0%	10.4%
3-6個月	頻數	6	7	13	
	與最近工傷累積工傷病假數目百分比	46.2%	53.8%	100.0%	
	與僱主有否提出質疑	7.9%	12.1%	9.7%	
	總百分比	4.5%	5.2%	9.7%	
6個月-1年	頻數	16	12	28	
	與最近工傷累積工傷病假數目百分比	57.1%	42.9%	100.0%	
	與僱主有否提出質疑	21.1%	20.7%	20.9%	
	總百分比	11.9%	9.0%	20.9%	
1年-2年	頻數	31	19	50	
	與最近工傷累積工傷病假數目百分比	62.0%	38.0%	100.0%	
	與僱主有否提出質疑	40.8%	32.8%	37.3%	
	總百分比	23.1%	14.2%	37.3%	
2年以上	頻數	17	12	29	
	與最近工傷累積工傷病假數目百分比	58.6%	41.4%	100.0%	
	與僱主有否提出質疑	22.4%	20.7%	21.6%	
	總百分比	12.7%	9.0%	21.6%	
總數	頻數	76	58	134	
	與最近工傷累積工傷病假數目百分比	56.7%	43.3%	100.0%	
	與僱主有否提出質疑	100.0%	100.0%	100.0%	
	總百分比	56.7%	43.3%	100.0%	

(3) 僱主提出質疑的事項

在最近一次工傷申索中，在77名(57%)受訪工傷工人表示僱主曾就該次工傷事件提出質疑中，近七成(68.8%)受訪者僱主表示質疑工傷事實(即是懷疑意外曾否發生或是否因工所致或意外是否在受僱工作期間發生)，其次是質疑康復進度(42.9%)、受傷部位(32.5%)及僱主不承認僱傭關係(9.1%)。

表八 受訪者僱主表示質疑的事項 (多項選擇)

	回應		有效百分比
	頻數	百分比	
僱主質疑事項			
僱主質疑工傷事實	53	43.4%	68.8%
僱主質疑康復進度	33	27.0%	42.9%
僱主質疑受傷部位	25	20.5%	32.5%
僱主並不承認僱傭關係	7	5.7%	9.1%
其他	4	3.3%	5.2%
總數	122	100.0%	158.4%

77個有選擇個案

(4) 僱主「質疑」受傷工人工傷期間，支付4/5按期付款的情況

僱主「質疑」受訪工人工傷期間，共52%受訪工傷工人表示僱主停止(33.8%)及或間歇性(18.2%)支付4/5按期付款(即工傷病假錢)。不足一半(46.8%)受訪工傷工人表示僱主有按期支付4/5按期付款(即工傷病假錢)。這反映一旦僱主質疑工人工傷，僱主傾向停止支付對工傷工人的工傷病假錢，這對失去工作收入的受訪工友的經濟帶來沉重壓力。

表九 僱主「質疑」受傷工人工傷期間，支付 4/5 按期付款的情況

	頻數	有效百分比
有效樣本		
有	36	46.8
否	26	33.8
間歇性支付	14	18.2
缺失資料	1	1.3
總計	77	100.0
系統缺失	58	
總數	135	

(5) 僱主「質疑」受傷工人工傷期間，支付醫療費的情況

僱主「質疑」受訪工人工傷期間，共 62.4%受訪工傷工人表示僱主停止(42.9%)及或間歇性(19.5%)支醫療費。僅約三成六(36.4%)受訪工傷工人表示僱主有支付醫療費用。調查反映，除了停止支付 4/5 工傷病假錢，僱主在質疑工人工傷期間，亦同時傾向停止向工人支付醫療費用，這對失去工作收入的工傷工人帶來雙重打擊，嚴重的或影響工傷工人治療及康復進度。

表十 僱主「質疑」受傷工人工傷期間，支付醫療費的情況

		頻數	有效百分比
有效樣本	有	28	36.4
	否	33	42.9
	間歇性支付	15	19.5
	缺失資料	1	1.3
	總計	77	100.0
	系統缺失	58	
總數		135	

(6) 保險公司及公證行人士接觸受訪者情況

在 135 名受訪工傷工人中，逾六成(63.7%)表示曾有自稱保險公司或公證行代表的人士接觸過他們。若將僱主有否「質疑」工傷與自稱保險司與公證行代表曾否接觸比對，調查發現在被僱主「質疑」工傷的受訪者中，逾七成(70.1%)受訪者表示曾被自稱保險公司或公證行代表接觸。在沒有被僱主質疑工傷的受訪者中，亦有逾五成半(55.2%)受訪者表示，曾被自稱保險公司或公證行代表接觸。這反映保險公司或公證行代表接觸工傷工人的情況普遍。

表十一 保險公司及公證行人士接觸受訪者情況

			沒有保險公司及公證行代表接觸我		總數
			否	是	
僱主有否提出質疑	僱主有提出質疑	頻數	54	23	77
		與僱主是否提出質疑的百分比	70.1%	29.9%	100.0%
		與曾被保險公司及代表接觸的百分比	62.8%	46.9%	57.0%
		總數	40.0%	17.0%	57.0%
	僱主沒有提出質疑	頻數	32	26	58
		與僱主是否提出質疑的百分比	55.2%	44.8%	100.0%
		與曾被保險公司及代表接觸的百分比	37.2%	53.1%	43.0%
		總數	23.7%	19.3%	43.0%
總數	頻數	86	49	135	
	與僱主是否提出質疑的百分比	63.7%	36.3%	100.0%	
	與曾被保險公司及代表接觸的百分比	100.0%	100.0%	100.0%	
	總數	63.7%	36.3%	100.0%	

在 86 名曾被自稱保險公司或公證行代表接觸的受訪者中，大部份表示自稱保險公司或公證行代表人士要求其接受指定醫生的檢查(64%)、其次是要求描述受傷過程(51.2%)、要求進行庭外和解(50%)及要求簽署醫療紀錄授權書(45.3%)。

表十二 自稱保險公司及公證行人士對工傷受訪者提出的要求 (多項選擇)

	回應		有效百分比	
	頻數	百分比		
保險公司及公證行代表接觸工友情況	要求家訪	28	10.4%	32.6%
	要求描述受傷過程	44	16.4%	51.2%
	要求簽署醫療紀錄授權書	39	14.6%	45.3%
	要求接受指定醫生檢查	55	20.5%	64.0%
	要求陪診	22	8.2%	25.6%
	要求進行庭外和解	43	16.0%	50.0%
	查問傷勢或康復進度	32	11.9%	37.2%
	其他	5	1.9%	5.8%
總數		268	100.0%	311.6%

86個有選擇個案

(7) 爭議個案的處理

在 77 個被僱主質疑工傷的受訪者中，逾五成四(54.5%)表示就有關個案已向法院提出訴訟。三成五(35%)受訪者正考慮提出訴訟。另外，分別有 3.9%及 6.5%受訪者表示個案已和解及放棄追討。

表十三 爭議個案的處理

	頻數	有效百分比	
有效樣本			
	正在考慮	27	35.0
	有提出訴訟	42	54.5
	和解	3	3.9
	放棄追討	5	6.5
	總計	77	100.0
系統缺失	58		
總數	135		

(8) 受訪者工傷期間的經濟狀況

在 135 名工傷受訪者中，逾七成(71.9%)表示工傷期間遇有經濟困難。若將僱主「質疑」受訪者工傷期間停止及間歇性支付 4/5 工傷病假錢(表九)及醫療費(表十)與有沒有經濟困難(表十四)作交叉分析，調查發現近乎全數被僱主停發及間歇性支付工傷病假錢及醫療費的受訪者都遇有經濟困難。(見表十五及表十六)這反映工傷工人失去收入期間，按期支付的工傷病錢對工友及家庭的經濟而言十分重要。

表十四 受訪者工傷期間的經濟狀況

		頻數	有效百分比
有效樣本	有經濟困難	97	71.9
	沒有經濟困難	38	28.1
	總數	135	100.0

表十五 僱主有否支付 4/5 按期付款與有沒有經困難交叉分析

		沒有經濟困難		總數	
		否	是		
僱主有否支付4/5按期付款	有	頻數	25	11	36
		僱主有支付4/5按期付款的百分比	69.4%	30.6%	100.0%
		經濟困難的百分比	38.5%	91.7%	46.8%
		總數	32.5%	14.3%	46.8%
	否	頻數	26	0	26
		僱主有支付4/5按期付款的百分比	100.0%	.0%	100.0%
		經濟困難的百分比	40.0%	.0%	33.8%
		總數	33.8%	.0%	33.8%
	間歇性支付	頻數	14	0	14
		僱主有支付4/5按期付款的百分比	100.0%	.0%	100.0%
		經濟困難的百分比	21.5%	.0%	18.2%
		總數	18.2%	.0%	18.2%
缺失資料	頻數	0	1	1	
	僱主有支付4/5按期付款的百分比	.0%	100.0%	100.0%	
	經濟困難的百分比	.0%	8.3%	1.3%	
	總數	.0%	1.3%	1.3%	
總數	頻數	65	12	77	
	僱主有支付4/5按期付款的百分比	84.4%	15.6%	100.0%	
	經濟困難的百分比	100.0%	100.0%	100.0%	
	總數	84.4%	15.6%	100.0%	

表十六 僱主有否支付醫療費與有沒有經濟困難交叉分析

			沒有經濟困難		總數
			否	是	
僱主有否支付醫療費用	有	頻數	18	10	28
		與僱主有否支付醫療費用的百分比	64.3%	35.7%	100.0%
		與沒有經濟困難的百分比	27.7%	83.3%	36.4%
		總數	23.4%	13.0%	36.4%
	否	頻數	32	1	33
		與僱主有否支付醫療費用的百分比	97.0%	3.0%	100.0%
		與沒有經濟困難的百分比	49.2%	8.3%	42.9%
		總數	41.6%	1.3%	42.9%
	間歇性支付	頻數	15	0	15
		與僱主有否支付醫療費用的百分比	100.0%	.0%	100.0%
		與沒有經濟困難的百分比	23.1%	.0%	19.5%
	缺失資料	頻數	0	1	1
與僱主有否支付醫療費用的百分比		.0%	100.0%	100.0%	
與沒有經濟困難的百分比		.0%	8.3%	1.3%	
總數	頻數	65	12	77	
	與僱主有否支付醫療費用的百分比	84.4%	15.6%	100.0%	
	與沒有經濟困難的百分比	100.0%	100.0%	100.0%	
	總數	84.4%	15.6%	100.0%	

(9) 有經濟困難受訪者舒緩經濟壓力的方法

在 97 名表示工傷期間遇有經濟困難的受訪者中，大部份須由同住家人支援 (51.5%)、其次向親友借貸(42.3%)及申領綜援(20.6%)。

表十七 有經濟困難受訪者舒緩經濟壓力的方法 (多項選擇)

	回應		有效百分比
	頻數	百分比	
同住家人經濟支援	50	32.9%	51.5%
向親友借貸	41	27.0%	42.3%
信用卡/銀行/財務公司借貸	7	4.6%	7.2%
工傷期間繼續上班	6	3.9%	6.2%
申領綜援	20	13.2%	20.6%
申領緊急援助基金	3	2.0%	3.1%
申領向食物銀行援助	7	4.6%	7.2%
申領租金援助	2	1.3%	2.1%
申領關愛基金	4	2.6%	4.1%
其他	12	7.9%	12.4%
總數	152	100.0%	156.7%

97個有選擇個案

(10) 受訪者對勞工處僱員補償科的評價

在135名受訪工傷工友中，大部份給予勞工處僱員補償科的較負面的評價。逾六成二(62.5%)表示非常不同意(25.8%)及不同意(36.7%)勞工處對《僱員補償條例》的宣傳充足。近五成(47.3%)表示非常不同意(20.5%)及不同意(26.8%)僱員補償科服務主動勤懇。(見表十八及表十九)

表十八 勞工處對《僱員補償條例》的宣傳充足

		頻數	有效百分比
有效樣本	非常不同意	33	25.8
	不同意	47	36.7
	一般	28	21.9
	同意	16	12.5
	非常同意	4	3.1
	總計	128	100.0
缺失資料		7	
總數		135	

表十九 僱員補償科服務主動勤懇

		頻數	有效百分比
有效樣本	非常不同意	26	20.5
	不同意	34	26.8
	一般	39	30.7
	同意	23	18.1
	非常同意	5	3.9
	總計	127	100.0
缺失資料		8	
總數		135	

逾五成(53.2%)表示非常不同意(25.4%)及不同意(27.8%)僱員補償科能夠指導其處理工傷補償遇到的問題。逾六成五(65.3%)表示非常不同意(25%)及不同意(40.3%)勞工處有足夠權力要求僱主支付工傷補償。此外，逾八成(81.3%)表示非常不同意(32.8%)及不同意(48.4%)其可以完全依靠勞工處理其工傷個案。逾五成五(55.6%)表示非常不同意(25.8%)及不同意(29.8%)勞工處工作很有效率。(見表二十至表二十三)

表二十 能夠指導我處理工傷補償遇到的問題

		頻數	有效百分比
有效樣本	非常不同意	32	25.4
	不同意	35	27.8
	一般	36	28.6
	同意	19	15.1
	非常同意	4	3.2
	總計	126	100.0
缺失資料		9	
總數		135	

表二十一 勞工處有足夠能力要求僱主支付工傷補償

		頻數	有效百分比
有效樣本	非常不同意	31	25.0
	不同意	50	40.3
	一般	20	16.1
	同意	18	14.5
	非常同意	5	4.0
	總計	124	100.0
缺失資料		11	
總數		135	

表二十二 我可以完全依賴勞工處

		頻數	有效百分比
有效樣本	非常不同意	42	32.8
	不同意	62	48.4
	一般	14	10.9
	同意	9	7.0
	非常同意	1	.8
	總計	128	100.0
缺失資料		7	
總數		135	

表二十三 勞工處工作很有效率

		頻數	有效百分比
有效樣本	非常不同意	32	25.8
	不同意	37	29.8
	一般	39	31.5
	同意	15	12.1
	非常同意	1	.8
	總計	124	100.0
缺失資料		11	
總數		135	

(11) 受訪者的政策改善建議

在135名受訪工傷工人中，大部份(96%)同意應增加勞工處權力，指令僱主支付工傷賠償。此外，近九成五(94.5%)同意成立中央管理的僱員工傷補償保險制度。

表二十四 增加勞工處權力，指令僱主支付工傷賠償

		頻數	有效百分比
有效樣本	同意	119	96.0
	不同意	5	4.0
	總數	124	100.0
缺失資料		11	
總數		135	

表二十五 成立中央管理的僱員工傷補償保險制度的意見

		頻數	有效百分比
有效樣本	同意	103	94.5
	不同意	6	5.5
	總數	109	100.0
缺失資料		26	
總數		135	

(六) 總結及建議

調查發現，**77 個(57%)**受訪者僱主懷疑僱員工傷意外，當中包括懷疑工傷事實(**68.8%**) (即懷疑意外曾否發生或是否因工所致或意外是否在受僱工作期間發生)、懷疑康復進度(**42.9%**)及懷疑受傷部位(**32.5%**)。這反映僱主懷疑僱員工傷的情況相當普遍，而且逾八成(**84.3%**)的僱主「質疑」個案是針對涉及累積 6 個月或以上工傷病假個案。

由於《僱員補償條例》並沒有賦予勞工處排解工傷事實爭議及賠償責任的權力，因此如僱主「質疑」個案未能透過勞工處協助下得到解決，僱員或已故僱員的家屬只得入稟法院追討賠償。在是次調查 77 個被僱主質疑工傷的受訪者中，逾五成四(**54.5%**)表示就有關個案已向法院提出訴訟。**3.9%**及 **6.5%**受訪者表示個案已和解及放棄追討。餘下的三成五(**35%**)受訪者表示正考慮提出訴訟。

根據本港《僱員補償條例》，僱主須按《僱員補償條例》購買僱員補償保險，以承擔僱主在條例及普通法下的補償責任。這是有別於其他地方及國家採用以社會保險為基礎的由中央僱員補償機制。因此一旦僱員發生工傷意外，僱主會將僱員工傷意外的賠償個案或僱員就有關意外補償責任的申索個案交由承保的保險公司處理。由於私人保險公司以營利為目的，因此針對部份病假較多及嚴重涉及巨額賠償的意外個案，保險公司會更深入的檢視個案的意外事實、傷勢或所需賠償金額。

不少工傷工人指出，僱主及保險公司在「未能確定」或懷疑該工傷意外及責任期間，會停止支付工傷病假錢及醫療費用。調查發現，僱主「質疑」受訪工人工傷期間，分別有 **33.8%**及 **42.9%** 受訪者僱主停止支付 4/5 按期付款(即工傷病假錢)及醫療費用。調查發現近在乎全數被僱主停發及間歇性支付工傷病假錢及醫療費的受訪者都遇有經濟困難。(見表十五及表十六)這反映工傷工人失去收入期間，按期支付的工傷病錢對工友及家庭的經濟而言十分重要。他們大部份須由家人支援(**51.5%**)、其次向親友借貸(**42.3%**)及申領綜援(**20.6%**)以解經濟困境。

此外，由於保險公司在工傷意外的賠償方面擔當重要角色，所以難免會對工傷個案進行不同程度的跟進及檢視。調查發現，在 135 名受訪工傷工人中，逾六成(**63.7%**)表示曾有自稱保險公司或公證行代表的人士接觸過他們，例如要求工傷僱員簽署授權書索取醫療報告或病歷、要求陪診、要求接受指定醫生檢查等。有工傷工友反映，由於他們不知道保險公司或公證行代表這些舉動的目的，亦擔心保險公司或公證行圖謀不軌，所以感到惶恐不安。部份工傷僱員更擔心，有的不良保險公司或公證行更藉以上的行為搜集不利僱員申索工傷補償的證據，並企圖要求工傷僱員接受和解及壓低賠償。因此這為工傷工人帶來極大的精神困擾。

在 135 名受訪工傷工友中，大部份給予勞工處僱員補償科的較負面的評價。大部份受訪者(62.5%)認為勞工處僱員補償科對僱員補償條例的宣傳不足，而且未能指導其處理工傷補償遇有的問題(53.2%)及有足夠的權力要求僱主支付工傷補償(65.3%)。大部份受訪者分別同意應增加勞工處權力，讓其指令僱主支付工傷賠償(96%)及同意由成立由中央管理的僱員工傷補償保險制度(94.5%)。

為此，勞工工作者聯合陣線促請政府實施以下改善建議：

1. 修補《僱員補償條例》的漏洞，讓勞工處處理工傷意外事實及責任爭議權力

根據本港的《僱員補償條例》，僱員在受僱工作期間遭遇意外，如無相反證據，須當作亦是因工遭遇意外，然而《條例》沒有賦予勞工處任何行政權力去處理及判定爭議事項，因此僱主可以不聽從勞工處就意外事實調查提出的意見。工傷工人及遺屬也只得入稟法院追討賠償。由於排期審訊需時，因此僱主提出「懷疑」至法院判定「相反證據」及最終裁決一般需時兩至三年不等。原來《僱員補償條例》設定的不論過失及假定僱主賠償責任之有效補償制度，因勞工處沒有判定工傷爭議的權力，以及繁瑣漫長的審訊制度，致使工傷僱員未能得到即時的賠償，無法應付基本生活及治療與復康需要，同時亦為他們帶來身心折磨。

勞工工作者聯合陣線建議政府應參考其他國家經驗，透過修補《僱員補償條例》，賦予勞工處享權力評定工傷事實爭議，以作為解決勞資雙方爭議的有力緩衝。若勞資雙方最終對行政機關的判定有異議，才交由法院審理。勞陣相信由行政機關處理及審核工傷意外事實及賠償責任的爭議，能減少法律訴訟，加快工傷個案索償申請，讓工友盡快獲得應有的補償及安心接受康復治療。

2. 加強執法 檢控沒有按《僱員補償條例》規定支付按期付款的僱主

針對僱主及保險公司在「未能確定」或懷疑工傷意外事實及責任期間停止支付工傷病假錢及醫療費用情況，勞陣建議政府應加強執法及檢控沒有按《僱員補償條例》第 10 條規定支付按期付款的僱主。¹¹根據立法會審核 2016-17 開支預算答覆編號(LWB(L)061)的勞工處提供資料，2015 年沒有按照《僱員補償條例》的規定支付按期付款而被檢控及定罪的個案分別共 26 宗。這與是次調查發現僱主拒絕按期付款的情況存在落差。勞陣認為勞工處應加強檢控沒有按規定支付工傷病假錢的僱主，以收阻嚇之效，同時能確保工傷僱員在病假期間按法例獲享穩定收入，維持基本生活。

¹¹ 根據《僱員補償條例》第 10 條，按期付款應於僱員須獲付工資的相同日期支付。若僱主無合理辯解而逾期 7 天仍未支付有關款項，即屬違例，最高可被判罰款十萬元。

3. 成立中央僱員補償制度 加強對工傷僱員的治療、復康及情緒支援

長遠而言，政府應參考各地實施中央僱員補償保險機制的經驗，設立中央僱員補償保險機制，取代強制僱主投購私營僱員補償保險的僱員補償制度。具體而言，政府應成立中央僱員補償保險局，統一的向僱主徵收勞工保險，並由中央僱員補償保險局進行資產管理及統一處理工傷和職業病補償的申領個案，以及由其成立的工傷補償爭議委員會處理就工傷事實爭議及判定補償金額的上訴，以理順補償行政程序，增加成本效益，同時免於僱員周旋於僱主、保險公司及公證行等不同單位，舒解利益衝突。

中央僱員補償保險具集體及分散風險功能，既可攤分僱主的補償風險，提高投購勞工保險的誘因，同時亦確保所有工傷僱員及亡者遺屬享應有補償，維持基本生活需要。同時，政府應加強對工傷僱員的治療、復康及情緒支援，於公營醫療系統中設立針對工傷病者個案的治療機制，讓僱員於復康的黃金期得到適切治療，以協助他們重拾工作能力及日後能重返工作崗位。