

按期付款及永久喪失工作能力補償金額的計算

根據《僱員補償條例》的規定，僱員因工受傷可獲的工傷補償（包括按期付款及永久喪失工作能力的補償），是以其「每月收入」來計算。

收入的定義

《僱員補償條例》規定的收入包括：

- 現金工資；
- 因意外而令受傷的僱員不能享用但可以現金計算的任何利益，例如伙食、燃料或宿舍等的價值；
- 經常性的超時工作補薪或其他特別收益，例如花紅、津貼等；及
- 習慣上應得的小賬等。

但不包括：

- 間歇性的超時工作補薪；
- 非經常性的賞金、交通特惠或津貼的價值；或
- 僱主為僱員所支付的強積金或公積金供款。

每月收入的計算方法

計算方法	<ul style="list-style-type: none">i. 意外發生日期前一個月¹的收入；或ii. 意外發生日期前受僱於同一僱主 12 個月¹內的平均收入 (如受僱不足 12 個月，則以受僱期計算) <p>【註：兩者以較高者為準。】</p>
------	--

- 《僱員補償條例》第 11 條規定，若僱員在意外發生後暫時喪失工作能力超過 12 (及 24) 個月後，其每月收入應在意外發生日期後 12 (及 24) 個月完結時作出調整，以用作計算按期付款及永久喪失工作能力的補償金額。調整將以僱主僱用與受傷僱員擔任相類工作、具相若賺取收入能力的其他僱員的收入平均增幅為據。若僱主並無上述的其他僱員，則以意外發生後首 12 (及 24) 個月病假期完結時的甲類消費物價指數升幅調整。

¹ 本文的月是指曆月。

- 法定最低工資已於 2011 年 5 月 1 日實施，2015 年 5 月 1 日至 2017 年 4 月 30 日期間之法定最低工資水平是每小時\$32.5，由 2017 年 5 月 1 日起調整至每小時\$34.5。僱員在任何工資期的工資，按他的總工作時數以平均計算，不得低於法定最低工資的水平。如就工資期須支付予僱員的工資，少於最低工資，僱員有權獲得未達最低工資的薪酬差額(即額外報酬)。僱主在計算工傷補償的「每月收入」時，須包括額外報酬(如適用)的款額。
- 計算工傷補償時，最低每月收入不可少於\$4,090²。

僱用期過短等特殊情況

- 如僱員因僱用期過於短暫、以臨時性質受僱或因僱用條款而令計算該僱員在意外發生日期時的收入並不切實可行，僱主可參考公司內擔當相同工作及具類似賺取收入能力的其他僱員，在意外發生前 12 個月，每月所賺取的平均款額。
- 若僱主並無上述的其他僱員，則可參考一名受僱於同一地區擔任同類工作及具備類似賺取收入能力的人士，在意外發生前 12 個月，每月所賺取的平均款額。
- 如有任何爭議，僱主及僱員應共同商議，以達至雙方認為可行的方案；否則須交法院裁決。如僱傭合約訂明僱員的每月薪金及工作性質或時數均較為穩定，即使僱員在受傷前的僱用期過於短暫，但雙方亦可考慮以僱傭合約上訂明的薪酬額計算每月收入。

全職、兼職工作

- 如僱員在全職受僱³時受傷，僱主只需以其全職收入來計算工傷補償金額。
- 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。

未足 18 歲或以學徒身份受僱的僱員

在計算此類僱員的死亡或永久喪失工作能力的補償時，須以下列方式評估其收入：

- 如僱員未足 18 歲，以成年僱員的收入為準；或
- 如僱員受僱為學徒，以在學徒訓練期滿時可得的收入為準。

² 於 2017 年 4 月 1 日前遭遇工傷意外或患上指明職業病的人士計算工傷補償時的最低每月收入不可少於 \$3,690。

³ 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。

按期付款（即工傷病假錢）的計算

- 《僱員補償條例》第 10 條規定，在僱員暫時喪失工作能力（即工傷病假）期間，僱主須向僱員支付按期付款，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。
- 在計算工傷病假日數時，如工傷病假期間包括休息日，建議一般的處理方法如下：

休息日	固定	有薪	按期付款 =
	✓	✓	
	✗	✓	每月收入 ÷ 30 × 病假日數(包括期間的休息日) × 4/5
	✗	✗	
	✓	✗	每月收入 ÷ 工作天 × 病假日數(扣除期間的休息日) × 4/5

- 若僱員因工傷不能工作超過 24 個月或超過由區域法院批准的延長期限(以不超過 12 個月為限)，僱主將無責任繼續支付按期付款。僱員將被視為永久地完全或部分喪失工作能力，並可按永久喪失工作能力補償的規定，評定其應得的補償金額。

永久喪失工作能力的補償金額的計算

- 若僱員因工受傷引致永久地完全喪失工作能力，補償金額須按僱員受傷時的年齡及每月收入來計算。計算方法如下：

僱員在受傷時的年齡	補償金額	
40 歲以下	96 個月的收入 ⁴	或最低補償金額 ⁵ ，兩者以較高的金額為準
40 歲至 56 歲以下	72 個月的收入 ⁴	
56 歲或以上	48 個月的收入 ⁴	

⁴ 用以計算永久地完全喪失工作能力的補償金額的每月收入設有一個最高限額：
 • 於 2017 年 4 月 1 日或以後遭遇工傷意外或患上指明職業病的人士：\$28,360
 • 於 2015 年 3 月 5 日至 2017 年 3 月 31 日期間遭遇工傷意外或患上指明職業病的人士：\$26,070

⁵ 僱員就永久地完全喪失工作能力可獲的最低補償金額：
 • 於 2017 年 4 月 1 日或以後遭遇工傷意外或患上指明職業病的人士：\$464,360
 • 於 2015 年 3 月 5 日至 2017 年 3 月 31 日期間遭遇工傷意外或患上指明職業病的人士：\$426,880

- 若僱員因工受傷引致永久地部分喪失工作能力，補償金額須視乎因該項損傷而永久導致的喪失賺取收入能力的程度，並參照永久地完全喪失工作能力的補償金額，按比例計算：

永久地完全喪失 工作能力的補償金額	X	永久喪失 賺取收入能力百分率
----------------------	---	-------------------

計算按期付款的例子

(請注意：以下假設例子，用以說明如何計算有關法定權益。)

例一：

- 工傷意外發生前的每月收入：\$9,000
- 工傷病假：40 天
- 工傷期間：沒有工作及賺取收入

按期付款計算方法為： $(\$9,000 \div 30 \times 40 - \$0) \times 4/5 = \$9,600$

例二：

- 工傷意外發生前的每月收入：\$3,200
- 工傷病假：30 天
- 工傷期間：只放首 20 天病假，其後 10 天病假返回公司工作並賺取工資\$1,000

按期付款計算方法為：

$$[(\$4,090 \div 30 \times 20 - \$0) \times 4/5 + (\$4,090 \div 30 \times 10 - \$1,000) \times 4/5 = \$2,472]$$

$\underbrace{(\$4,090 \div 30 \times 20 - \$0) \times 4/5}$ 首 20 天 $\underbrace{(\$4,090 \div 30 \times 10 - \$1,000) \times 4/5}$ 最後 10 天

*按計算按期付款的每月最低收入，即 \$4,090。

例三：僱員為僱主工作 4 個月後遭遇工傷意外，

- 工傷意外發生前的四個月的收入：\$6,500、\$5,800、\$6,900 及 \$6,300
- 工傷病假：15 天
- 工傷期間：沒有工作及賺取收入

按期付款計算方法為： $(\$6,375 \div 30 \times 15) \times 4/5 = \$2,550$

*因僱員受僱不足 12 個月，以 4 個月受僱期的工資計算每月平均收入較為有利。

例四：就例子三的情况，如僱員在首月月底才入職，首月工作兩天而賺取工資\$400。而其後三個月的收入為\$5,800、\$6,900 及\$6,300。其按期付款計算方法為： $(\$6,333.33 \times 30 \times 15) \times 4/5 = \$2,533.33$

* 基於每月收入的計算是以最能反映及顯示僱員在意外受傷前每月報酬的原則，如僱員於首月只工作兩天，在計算每月收入時，一般可考慮不包括首月收入。因此，僱員的每月收入是 $(\$5,800 + \$6,900 + \$6,300) \div 3 = \$6,333.33$ 。

例五：受傷僱員工作的行業的開工日數經常不固定及按日計薪（例如建造業），而在他意外發生日以前 1 個月的實際開工日數是 19 天，日薪是\$600，則該僱員在意外發生日以前 1 個月的收入為： $\$600 \times 19 = \$11,400$

假設該僱員在遭遇工傷意外前已為其僱主工作了 4 個月，實際開工日數分別是 20 天、21 天、12 天及 19 天（即平均每月 18 天），則該僱員在過去受僱不足 12 個月內的平均每月收入如下：

$$\$600 \times [(20 + 21 + 12 + 19) \div 4] = \$10,800$$

如該僱員獲發 60 天工傷病假，期間並沒有工作及賺取收入，其按期付款計算方法為：

a) 如受傷僱員的休息日是固定及無薪：

$$(\$11,400 \div 26 \times 52) \times 4/5 = \$18,240$$

*[即每月收入 ÷ 工作天数 × 病假日數(扣除其中 8 天無薪休息日)]

b) 如受傷僱員的休息日是有薪或是不固定及無薪：

$$(\$11,400 \div 30 \times 60) \times 4/5 = \$18,240$$

^*[即每月收入 ÷ 30 × 病假日數(包括其中的 8 天休息日)]

例六：就僱員獲發的獎金、完成特定生意額後所獲發的佣金或年終酬金等，僱主應以僱傭協定的支付時間來釐定是否須納入平均每月收入。如僱員按僱傭合約每年獲發年終酬金，而每年度的年終酬金安排於翌年 2 月發放，假設僱員在 2011 年 1 月 31 日受傷，在計算僱員受傷前 12 個月的平均收入時，應包括僱主在 2010 年 2 月支付有關 2009 年度的年終酬金。

例七：僱員在工傷意外發生前的每月收入為\$5,100，並不符合《最低工資條例》的規定(假設總工作時數為208小時，最低工資時薪為34.5元，即最低工資應為\$7,176)。僱主除須向僱員補回欠薪外，亦須以已加入額外報酬(即\$2,076)的每月收入，即以\$7,176，計算工傷補償，以符合《最低工資條例》的要求。

請注意，上述資料只供參考之用，有關《僱員補償條例》內容的一切詮釋皆以條例原文為依歸。若有爭議，法院有最後裁決權。

勞工處

僱員補償科

(05/2017)