

如何處理僱員工傷及
防止濫用？

Work From Home受傷與
一般工傷有何不同？

HR60mins



Mr. Lawrence Li

PART 1

香港法例保障哪幾類僱員工傷？

A. 《僱員補償條例》

一般適用範圍

香港《僱員補償條例》（香港法例第282章）監管大部分因工受傷及其補償事項
適用: 所有根據僱傭合約或學徒訓練合約受僱的

a. 全職

b. 或兼職僱員;

包括, 家務助理、農業僱員、在香港註冊船隻上工作的僱員

僱主責任: 根據法例, 如僱員因工及在僱用期間遭遇意外而致受傷, 或患上《僱員補償條例》所指定的職業病, 均有責任支付補償

在外地工作受傷的情況: 條例也適用於由香港僱主在香港僱用, 而在外地工作時因工受傷的僱員

香港的司法管轄權: 如僱主為一名在香港以外之人士, 或其僱員是一艘外國輪船之船員, 只要僱主同意接受香港的司法管轄權所管轄, 條例仍然適用《僱員補償條例》

《僱員補償條例》第5條 僱主就意外引致僱員死亡或喪失工作能力而支付補償的法律責任

(1) ...不論受僱於任何工作的僱員，如在受僱工作期間因工遭遇意外以致身體受傷，其僱主須負有按照本條例支付補償的法律責任。...

(4) 為施行本條例 ——

(a) 僱員在受僱工作期間遭遇的意外，如無相反證據，須當作亦是因工遭遇的意外；

(b) 僱員遭遇的意外，須當作是僱員在受僱工作期間因工遭遇的意外，而即使在意外發生時該僱員作出的作為是違反適用於其受僱從事的工作的任何法定規例或其他規例的，或是違反僱主或僱主的代表所發出的命令的，或其作為是在沒有僱主的指示下作出的，只要僱員是為了僱主的行業或業務的目的並在與該行業或業務有關下作出該作為即可；

(c) 在下述情況下，僱員遭遇的意外，須當作是僱員在受僱工作期間因工遭遇的意外 —— (i) ...正在接受急救、救護或救援工作的訓練，或正在進行與此有關的比賽或練習；(ii) ...；或 (iii) ...即使僱員就救援工作作出的作為是違反適用於其受僱從事的工作的任何法定規例或其他規例...只要僱員是為了救援、援助或保護任何傷者或合理地相信為有受傷危險的人，或是為了避免或減輕僱主財產上的嚴重損壞而合理地作出該作為即可；

(d) ...僱員正在僱主明訂或默示許可下，以乘客身分乘用某種交通工具往來工作地點，而意外發生時該種交通工具符合下述規定，則僱員遭遇的意外，須當作是在受僱工作期間因工遭遇的意外 —— (i) 該種交通工具的運作是由僱主或僱主的代表所執行的，或是由他人依據與僱主作出的安排所執行的；及 (ii) 該種交通工具並非作為公共交通服務的一部分而運作的；

《僱員補償條例》第5條 僱主就意外引致僱員死亡或喪失工作能力而支付補償的法律責任

- (e) ...僱員正在其居所與其工作地點之間，駕駛或操作由僱主或僱主的代表安排或提供的交通工具，或由他人依據與僱主作出的安排而提供或安排的交通工具，並採用直接路綫前往下述地點，則僱員遭遇的意外，須當作是在受僱工作期間因工遭遇的意外 ——...；
- (f) 如僱員遭遇意外時，僱員於烈風警告或暴雨警告期間內，作符合下述規定的作為，則僱員遭遇的意外，須當作是在受僱工作期間因工遭遇的意外 ——
- (i) 在其居所與其工作地點之間，並在該日其工作時間開始前4小時內，採用直接路綫前往其工作地點，或在其居所與其工作地點之間，並在該日其工作時間終止後4小時內，前往其居所(視屬何情況而定)；或
- (ii) 在法院認為合理的其他情況下，正在其居所與其工作地點之間的路途上，而就本段而言 ——
- (A) 烈風警告 (gale warning)...8號西北、8號西南、8號東北、8號東南、9號或10號...； (B) 暴雨警告(rainstorm warning)...紅色、或黑色暴雨警告訊號正在生效的暴雨警告訊號而作出的；
- (g)...僱員正在僱主明訂或默示許可下，為了其受僱從事的工作的目的並在與此工作有關下，在香港與任何香港以外的地方之間，或在任何香港以外的地方與任何其他地方之間，乘用任何交通工具...

B. 上班、下班、外出/ 留在辦公室食飯期間受傷屬於工傷個案?

■
討論：

PART 2

為什麼僱員可以就一次工傷意外狀告僱主兩次？

A. 什麼是法例索償? 什麼是普通法索償?

什麼是法例索償 (Statutory Claim) ?

根據第9條: 永久喪失工作能力方面的賠償

根據第10條: 暫時喪失工作能力方面的賠償

根據第10A條: 醫療費用方面的賠償

什麼是普通法索償 (Common Law Claim) ?

Like other Personal Injuries claim: need to determine if there is any negligent conduct of the employer

痛苦、苦楚及失去生活情趣 (PSLA)

審前收入損失及強積金損失的賠償

未來收入及強積金損失的賠償

喪失謀生能力

專項損害賠償

Example of Common Law Claim other than work related injuries for reference:

「包山王」開電單車被撞受傷 司機需賠1600萬, 法庭參考案例及黎志偉的傷勢，裁定：

PSLA賠償額為\$180萬；

收入及工作能力損失為逾497萬；

香港法庭首次接納的「機械腳」費用為逾400萬；

特別安排的住宿費用（因黎志偉的傷殘程度，需要入住較大，交通較方便的屋苑）為逾411萬；

其他各樣醫藥費，器材費，交通費等等總額數百萬元

總共賠償額為2,176萬

但考慮到黎志偉有共同疏忽，減去25%，實際賠償額為1,632萬

僱員工傷除了有權獲得法例上的補償外，再僱傭法律上還有沒有其他救濟呢？

即是說，若然僱員對條例所給予的補償感到不滿，或者認為僱主忽略了應有的安全措施，僱員可否進一步提出申索？

根據《僱員補償條例》第26條：在不涉及本條例下針對僱主可得的補救辦法

(1) 凡僱員受傷是因僱主或任何人的疏忽、有違法定責任或其他錯誤作為或不作為所致，而僱主亦須對該人的作為或錯失負責，則本條例不限制或在任何方面影響僱主在不涉及本條例下負有的任何民事法律責任：

但就該等疏忽、有違法定責任、錯誤作為或不作為而在按普通法或根據成文法則進行的訴訟中僱主被判須繳付的任何損害賠償中，須扣除根據本條例條文就該僱員受傷而已支付或須支付的補償的價值，而該價值則由原訟法庭或區域法院(視屬何情況而定)決定。

換句話說，除條例所給予的保障外，僱員亦可根據普通法向僱主提出民事索償

B. 重點案例研究

香港特別行政區區域法院僱員補償案件編號2006年第312宗 申請人譚權光 及答辯人臧蘭英判案書

申請人譚先生於2005年4月26日因工受傷，向答辯人臧女士追討僱員補償

臧女士指譚先生是自僱人士，並非她的僱員。

Poon Chau Nam v Yim Siu Cheung trading as Yat Cheung Air Conditioning & Electric Co [2007] 2 HKC 135 (第144D-145C段)一案中

關鍵是有關人士在提供服務時是否在自負盈虧經營生意，還是只是打工而已….

沒爭議的是譚先生在意外發生的前一天即2005年4月25日，才開始為臧女士在意外發生的地鋪執行裝修工作。雙方在電話中說好以日薪港幣500元僱用譚先生，工時朝九晚六。

臧女士不否認譚先生是按指示執行正作。

她承認工作材料由她供應。就工具方面，她指譚先生是用其它工人的工具，但指責他連應有的工具都沒有帶備。

本席裁定事實上譚先生替臧女士工作該兩天是僱員的身份，並非甚麼判工或自僱人士。

B. 重點案例研究

譚先生在...裝配吊櫃時，該鐵板突然滑開，他即失去平衡跌下。他的右手撞倒梯級受傷。其它工人告知臧女士，臧女士遂報警和召救傷車，並陪同譚先生到醫院。

基於譚先生在2005年4月20日，即開始替她工作5天前，才向勞工處申報了另一工傷，臧女士指有足夠理由懷疑譚先生企圖欺騙勞工處以獲得工傷補償。臧女士抗議譚先生明知已受傷，仍替他們工作而發生意外，是不當的行為。

...根據他和當時有關僱主呈交的表格2，他是搬運浴缸過重導致腰部受傷。但根據條例，只要僱員是在受僱期間因工受傷，即使意外可能因為僱員本身身體狀況欠佳或力有不逮而發生，僱主仍有法律責任作出補償：見Ying Yuk Shan v South China Morning Post Publishers Limited, DCEC 479/2003 (2008年1月28日之判案書) 中援引(判案書第38段)英國案例Wilson v Chatterton [1946] 1 KB 360, 第368頁:

“We infer that sick men and partially unfit and partly disabled men in employment were intended by Parliament to get the benefits of the Act just as much as the hale and hearty and perfectly fit men; for any intention of Parliament to exclude them must have found expression, and there is not a hint of it.”

B. 重點案例研究

譚先生的傷勢

根據2006年1月18日僱員補償委員會的評估證明書，譚先生因多處受傷引致右肩膊疼痛及僵硬、及右無名指結疤，永久喪失賺取收入能力是1.5%。委員會覆檢後，於2006年4月18日發出證明書，將他的右肩狀況引致永久喪失賺取收入能力，調高至3.5%。就這評估，譚先生根據條例第18條提出上訴。

骨科專家區家裘醫生在2006年12月28日所作之報告。報告有以下主要內容：

- (1) 譚先生在醫院接受了因肩膊脫位而進行的閉合重定手術，還有物理治療及職業治療。
- (2) 譚先生指右肩的側面及前面仍有間歇性痛楚，約每天5至6次，每次歷時半小時。提起右上肢亦會使他的右肩感到痛楚又酸軟。
- (3) 區醫生發覺譚先生右肩關節活動受到限制；右肩外展時稍覺酸軟；右三角肌有萎縮情況。X光檢查顯示沒有半脫位的後遺情況。
- (4) 譚先生右手無名指傷口以保守療法治理，已完全康復。
- (5) 2006年7月29日至8月2日期間，譚先生在醫院接受過與腰背有關的手術，其後要以輪椅代步。但這些手術與狀況，與本案意外無關。
- (6) 區醫生認為譚先生已獲得適當的治療；而進一步的治療將不會改善他的狀況。區醫生估計譚先生因右肩狀況身體受損4%，因而喪失賺取收入能力5%。
- (7) 區醫生認為因譚先生右肩狀況，他不適宜再從事意外前的工作，而適合做不太粗重的工作，例如清潔工人、護衛員、工作量較輕的地盤工人、或信差等。
- (8) 區醫生贊同委員會批予譚先生病假期的決定。

B. 重點案例研究

譚先生應得的補償是：
根據第9條 港幣269,280.00元
根據第10條 港幣26,986.67元
根據第10A條 無
合共：港幣296,266.67元

命令

本席判譚先生申請得直。臧女士須支付譚先生僱員補償合共港幣296,266.67元連利息。由工傷發生當天(即2005年4月26日)起至今天之利息，以半判定利率計算；今天起至全數支付為止的利息則以判定利率計算。臧女士同時須支付本申請之訟費；若雙方未能協議訟費，則由法庭評定。本席並同意頒發大律師證書。譚先生本身的訟費須根據《法律援助規則》評定。此訟費命令乃暫准性質；若任何一方不在今天起計14天內要求法庭聆訊訟費問題，命令則自動作實。

C. 甚麼情況下僱員受傷卻不獲工傷賠償？

S.5(2), ECO: 僱主就意外引致僱員死亡或喪失工作能力而支付補償的法律責任

- (1) 除第(2)及(3)款另有規定外，不論受僱於任何工作的僱員，如在受僱工作期間因工遭遇意外以致身體受傷，其僱主須負有按照本條例支付補償的法律責任。
- (2) 對於下列情況，無須根據本條例支付補償 ——
 - (a) 有關損傷不會使僱員無能力賺取其受僱工作的十足工資，但引致永久地部分喪失工作能力的損傷除外；
 - (b) 因蓄意自傷而引致喪失工作能力或死亡；
 - (c) 因身體受傷引致喪失工作能力或死亡，而僱員曾在任何時間明知所作陳述是虛假而向僱主陳述他沒有或以往沒有受該損傷或受類似的損傷；或
 - (d) 損傷因意外而導致，而意外可直接歸因於僱員的毒癮或其在意外發生時所受的酒精影響，且損傷沒有引致死亡或永久地嚴重喪失工作能力。
- (3) 在根據本條例進行的任何法律程式中，如經證明僱員受傷可歸因於其本身犯有嚴重和故意的不當行為，或僱員蓄意加重其在受僱工作期間因工遭遇意外所致的傷勢，則有關該損傷的補償申索須予拒准；但如損傷引致死亡或嚴重喪失工作能力，則法院在考慮所有情況後，可判給本條例訂定的補償或其中其認為適當的部分。

D. 判例法索償:譚權光 及答辯人臧蘭英案

2nd Litigations, not appeal! 同一案件 在高等法院的判詞HCPI 211/2008

痛苦、苦楚及失去生活情趣

譚先生的證供是，由於他上述已裁定的傷勢，他不能繼續他喜歡的籃球、游泳、遠足及划艇等活動。

故本席接納譚先生這證供。基於以上已裁定譚先生的傷勢及他不能如以前般繼續進行及享受籃球、游泳、遠足及划艇等活動，本席裁定合理的痛苦、苦楚及失去生活情趣賠償金額應為HK\$150,000。

...

D. 判例法索償:譚權光 及答辯人臧蘭英案

基於以上所述的理由，譚先生可得的各項賠償可總結如下：

痛苦、苦楚及失去生活情趣	\$150,000.00
審前收入損失及強積金損失的賠償	\$107,678.85
未來收入及強積金損失的賠償	\$375,278.40
喪失謀生能力	\$50,000.00
專項損害賠償	\$70.00
	\$683,027.25
(減僱員補償金額)	(\$296,266.67)
	\$386,760.58

本席裁定，譚先生對臧女士的申索勝訴，並作出以下裁決命令：

- (1) 臧女士須支付譚先生賠償金額總數HK\$ 386,760.58。
- (2) 譚先生亦可得賠償金額上的利息。特別損害賠償及審訊前之損失之利息由意外當日起計，至判決當日為止，以法院判決利率的一半計算。痛苦、苦楚及失去生活

PART 3

法定工傷賠償項目

A. 工傷病假 (暫時喪失工作能力的補償)

s.10 暫時喪失工作能力方面的補償

由暫時喪失工作能力的日期起，收取按期付款達24個月 = (發生意外時的每月收入 減 在意外後的每月收入) x 4/5

可向法院申請延長，但延長期限不可超過12個月

Long Work Injury Sick Leave

(1) When the period of temporary incapacity meets with Statutory Holidays? Full pay

(2) When the period of temporary incapacity meets rest day?

a) if rest day is paid, pay 4/5

b) if rest day is not paid

i) if rest day is not fixed, if scheduled rest day falls in the sick leave, pay 4/5

ii) if rest day is fixed, not pay

B. 醫療費: 《僱員補償條例》附表3

[第10A: 醫療費的支付及48A條:立法會可修訂補償額等]

僱主就僱員在受僱工作期間因工遭遇意外以致受傷而須付的醫療費

1. 除第3段另有規定外，凡對身為醫院住院病人的僱員進行醫治，其僱主須付的醫療費為 ——

(a) 就該項醫治所招致的醫療費總額；或

(b) 入住醫院期間按每天\$300計費計算的總額，兩者以較小的總額為準。

2. 除第3段另有規定外，凡對身為非醫院住院病人的僱員進行醫治，其僱主須付的醫療費為 ——

(a) 就該項醫治所招致的醫療費總額；或

(b) 進行醫治期間按每天\$300計費計算的總額，兩者以較小的總額為準。

3. 為施行本附表，凡對在任何一天同時身為醫院住院病人及身為非醫院住院病人的僱員進行醫治，每天計費為\$370。

C. 永久地部份喪失工作能工:補償工額按僱員受傷時的年齡及每工收工來計算

《僱員補償條例》第9條：永久地部分喪失工作能力方面的補償

- (1) 除第(1A)款另有規定外，如損傷引致永久地部分喪失工作能力，則補償額如下 —
 - (a) 如屬附表1所指明的損傷，則為在永久地完全喪失工作能力的情況下會是須付的補償之中，按該附表所指明的因該項損傷以致喪失賺取收入能力的百分率而定出的補償額；
 - (aa) 如屬多項附表1所指明的損傷，則為會是就該等損傷而須付的補償的合計總數；
 - (b) 如屬附表1沒有指明的損傷，則為在永久地完全喪失工作能力的情況下會是須付的補償之中，按某百分率而定出的補償額，而該百分率為一個與該僱員在當時有能力受僱擔任的任何工作方面因該項損傷而永久導致的喪失賺取收入能力情況相稱的百分率：
但 — —
 - (i) 如屬附表1所指明的部分身體受傷，而該部分身體未致於喪失，則以百分率說明因該項損傷而永久導致的喪失賺取收入能力情況時，百分率不得超過附表1就該部分身體的喪失所指明的有關百分率；
 - ii) 如屬附表1沒有指明的損傷，則因該項損傷而永久導致的喪失賺取收入能力情況，須按百分率評估，而評估時須盡可能顧及該附表及附註所指明的百分率計算比例。

項	損傷類別	[第9條] 喪失賺取收入能力百分率
1.	喪失2肢	
2.	喪失雙手或雙手的拇指和所有手指	
3.	喪失雙腳	
4.	完全失明	100
5.	全身癱瘓	
6.	引致永久臥床的損傷	
7.	下身癱瘓	
8.	導致永久地完全殘廢的其他損傷	
9.	自肩以下起喪失手臂	75 80 (慣用的手)
...		
19.	喪失拇指—2節	30 32 (慣用的手)
	1節	20 22 (慣用的手)
	指尖截斷但沒有喪失骨骼	8
...		

永久喪失工作能力的補償金額

補償金額須按僱員受傷時的年齡及每月收入來計算：

40歲以下, 96個月的收入 或最低補償金額，以較高的金額為準

40歲至56歲以下, 72個月的收入 或最低補償金額，以較高的金額為準

56歲或以上, 48個月的收入 或最低補償金額，以較高的金額為準

永久地部份喪失工作能力

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

D. 立法會最新通過的死亡補償金額

2019年4月26日或之後僱員在受僱工作期間因工遭遇意外以致受傷或死亡或患訂明職業病的合資格個案：

1. 每月收入上限（用以計算死亡及永久完全喪失工作能力的補償）= HK\$30,530
2. 死亡補償的最低金額= HK\$440,200
3. 永久完全喪失工作能力補償的最低金額= HK\$499,840
4. 給予需要別人照顧的僱員的補償= HK\$599,230
5. 過期支付補償的最低附加費 初次附加費, 進一步附加費= HK\$710, HK\$1,430
6. 殯殮費上限= HK\$87,330
7. 供應及裝配義製人體器官或外科器具的最高費用= HK\$41,750
8. 維修及更換義製人體器官或外科器具的最高費用= HK\$126,490
9. 每月最低收入（用以計算工傷病假期間的按期付款）= HK\$4,500

PART 4

懷疑僱員濫用工傷制度處理

A. 處理程式

1. 委派專責人員：適當 + 受訓
2. 儘快面見僱員及證人：收集資料 + 保留會面記錄 + 保留證據
3. 要求僱員書面交待實發經過 + 提供曾發生以外的證據
4. 安排指明醫生驗傷：7天內 (s.16, ECO)
5. 在僱員收取工傷病假工資期間，繼續安排指定醫生治療：(s.16 (4) 如僱員沒有按根據本條所作要求接受身體檢查，其獲得補償的權利須暫時中止，直至上述檢查作出為止…)
6. 向醫生索取肇事報告
7. 如未能確定是否職業病，儘快安排僱員往職業健康診所接受評估、治療
8. 如情況及證據明顯值得懷疑，僱主可拒絕承認個案
9. 繼續緊密與各方跟進，保留書面記錄
10. 如僱員拖延銷假、判傷，僱主可單方面進行書面銷假
11. 如搜集到僱員欺詐證據，交保險公司、勞工處及警方跟進

B. & C. 工傷報告 & 員工聲明書



To be supplied in separate files.

PART 5

WFH的工傷責任

A. 僱員WFH受傷僱主須要負責嗎？

Employers in Hong Kong have a common law duty to take reasonable care of employees' health and safety an obligation under the Occupational Safety and Health Ordinance ("OSHO"), so far as reasonably practicable, to provide a safe working environment for employees

OSHO s.6: Employers to ensure safety and health of employees

(1) Every employer must, so far as reasonably practicable, ensure the safety and health at work of all the employer' s employees

...

(3) An employer who fails to comply with subsection (1) commits an offence and is liable on conviction to a fine of \$200,000.

(4) An employer who fails to comply with subsection (1) intentionally, knowingly or recklessly commits an offence and is liable on conviction to a fine of \$200,000 and to imprisonment for 6 months.

This obligation extends to remote working as much as it does to the office.

E.g., any electronic equipment provided by employers should be properly tested and fit for purpose.

B. 《僱員補償條例》中的工傷在WFH下怎樣理解？

S.5(2), ECO: 僱主就意外引致僱員死亡或喪失工作能力而支付補償的法律責任

(1) …不論受僱於任何工作的僱員，如在受僱工作期間因工遭遇意外以致身體受傷，其僱主須負有按照本條例支付補償的法律責任。

* 甚麼情況下僱員受傷卻不獲工傷賠償？



Hong Kong does not have any case authority yet
Some overseas cases are quoted for reference in the following slides
expect that the courts in HK are likely to take a similar approach to that of the overseas cases



Hargreaves v Telstra Corporation Limited [2011] AATA 417

P fell down the stairs leading from her workstation to the refrigerator downstairs while taking a short break WFH
On another occasion, she went downstairs to lock the door for better security under her employer's instructions and fell again

The Court held that both accidents occurred “in the course of employment”



Ziebarth v Simon Blackwood (Workers' Compensation Regulator) [2015] QIRC 121

P sustained an accident at home when he slipped in the bathroom trying to answer a work call on his mobile
The Workers' Compensation Regulator rejected his claim but Ziebarth was successful on appeal

The Court applied the test of whether the employer induced or encouraged the activity that the worker did at the time of the injury, “his employment contract required him to be on call from time to time even when he was at home”

C. What to do?

- Assess and review the suitability of WFH in advance and should be reviewed regularly:
- Request staff to complete a WFH safety checklist to confirm suitability
- The checklist should address matters such as sufficient work-space, ventilation and lighting
- Check with WFH staff from time to time to see how they are doing working from home. Possible means: DAILY REPORT
 - an opportunity for the employer to address issues
 - psychological stress due to isolation
 - lack of support from colleagues or superiors
 - equipment or communication issues
 - WFH is no longer suitable due to changes in the family situation or home environment

C. What to do?

- Training
 - To provide safety information instructions to staff (publications by the Labour Department could be added)
 - To arrange regular (online) seminars for staff by relevant experts (e.g. occupational therapist).
- Encouragement:
 - Employees should be encouraged to discuss with the employers if they face or foresee any practical difficulties with WFH

PART 6

家居工作WFH工傷責任及保險

A. 為什麼保險公司不願意保障僱員**WFH**工傷？

Q.1: 在保險的角度，在家工作比在寫字樓工作，哪一個地方比較安全？

Q. 2: 何為 subrogation?

B. What to do?

- Ensure that existing insurance policies apply as much to remote-working as to office
- Discuss with insurer about how to better manage the risks
- Employers should also consider to take out additional insurance, such as WFH insurance

在家工作(WFH) • 僱員補償保險市場最新消息

關於員工在家工作之延伸責任承諾

個別要求
延伸責任

Work From Home Extension

It is hereby declared and agreed that subject to the **Terms** of this **Policy**, including, without limitation, any applicable limit of indemnity:

This **Policy** includes cover to indemnify the **Insured** against his legal liability for:

- (i) bodily injury or death of any **Employee** from an **Accident**; or
- (ii) **Disease** contracted by any **Employee** from an **Accident**,

- occurring during the **Period of Insurance** at home and while such **Employee** is carrying out his/her work at home with prior written permission from the **Insured**, provided that the coverage under this extension is only in respect of work in the ordinary course of such **Employee's** employment by the **Insured** in the **Business**.

In all other respects, the **Policy** remains unaltered.

C. 公司提供的器材出現問題，僱員的家居保險會否因為**WFH**而受到影響？

- Home insurance policy could be affected if employee turns its home to a place for work
- In the event of an accident arising, an employer could ask for details of the employee's home insurance policy to explore whether there is scope for apportionment of any liability

在家工作(WFH) • 團體保險計劃

- 市場最新消息 -

助僱主保障在家工作期間僱員的健康、安全及福祉的團體保險計劃

傳統的工作環境已被細分成為各種工作空間，僱員之間亦透過視像及電話會議應用程式進行溝通。

因為社交隔離，在家工作的僱員可能會感到孤單，而工作需求的轉變亦可引致疲勞。另外，僱員亦需要適應不同的辦公設施，並面臨家居安全隱患風險如樓梯和散落的玩具等。

即使2019冠狀病毒病疫情過後，在家工作可能依然是每位僱員的工作日常和可預見的一部分。

在家工作保險計劃

在家工作(WFH) • 團體保險計劃

- 市場最新消息 -

在家工作保險計劃

- 心理健康開支
- 人體工學受傷保障
- 預防人體工學受傷
- 家居意外：人身意外
- 家居意外：燒傷
- 流動辦公：到住所以外地方工作或離家途中的意外身故或完全及永久傷殘

保單保障



在家工作的風險

- 心理健康開支
- 每名僱員**500美元**
- 人體工學受傷保障
- **2,000美元** 手術賠償
- 預防人體工學受傷
- **250美元** 現場諮詢費
- **250美元** 購置經職業治療師推薦的新家具
- 家居意外：人身意外
- **20,000美元** 意外身故賠償
- **10,000美元** 永久傷殘賠償
- **100美元** 受傷賠償，最高14日
- 家居意外：燒傷
- 每名僱員**500美元**



流動辦公

- 離開住所工作或離家途中的意外身故或完全及永久傷殘
- **20,000美元** 意外身故賠償
- **10,000美元** 完全傷殘賠償
- **100美元** 受傷賠償，最高14日



Q&A

免責聲明:

本課堂、講座、活動、節目（總簡稱為“節目”）內容（注一）純屬主持人、參與學者、嘉賓及參加者的個人觀點及意見。本節目的目的旨在提供學習資訊給參加者，節目內容、觀點及意見與舉辦單位無關。節目參加者、觀眾、聽眾知道及同意節目內容（注一）絕對不構成任何法律意見。舉辦單位、節目主持人、參與學者、嘉賓與參加者、觀眾及聽眾不會因此而構成任何法律關係。節目參加者、觀眾、聽眾同意如參考使用本學習節目的任何內容（注一）必須事先考慮清楚是否適合，如因參考使用本學習節目內容（注一）導致任何法律責任或糾紛均與舉辦機構、節目主持人、參與學者及嘉賓無關。任何法律問題或諮詢，建議參加者、觀眾及聽眾尋求專業及合資格人士協助。

注一：包括節目本身、錄影、影音、藤本、筆記及講義等等

版權聲明：

版權所有，未經版權所有人同意，任何人士抄襲、或節錄或轉載本節目任何部分以至全部內容（注一）即屬犯罪，版權所有人保留追討權利。

注一：包括節目本身、錄影、影音、藤本、筆記及講義等等