



本文刊載於 2011 年 1 月 24 日之星島日報 A7 頁

題目 人生傷亡訴訟

問：請問僱員因工受傷，可以獲得哪些保障？向僱主提出索償的時候，僱員應該注意哪些事項？

首先，我們須了解該案件是否符合《僱員補償條例》（香港法例第 282 章）之有關索償要求；然後，我們再研究該案件能否向有關僱主提出《普通法民事索償》。

根據現行法例，僱主必須根據《僱員補償條例》承擔僱員於工作期間因工受傷，或患上《僱員補償條例》所指定的職業病的補償責任。該條例就僱員因工受傷制定一個不論過失的僱員補償制度。

按照有關規定，僱主必須持有有效之工傷補償保險單，以保障其僱員。僱員必須於意外發生起計兩年內，向區域法院提出僱員補償之申請。

有關法例已清楚指出，即使於意外發生時，僱員所作出之行為是違反僱主制定之工作程序或命令，又或是僱員之行為是在未獲得僱主同意或指示下而進行，但若能證明僱員之行為是為了僱主之業務運作或工序而作出的話，受傷僱員亦可以向僱主提出索償。除非僱員之受傷是因為他本身蓄意自傷或因僱員的毒癮或酒精影響而直接導致該意外，否則僱主仍需負責作出補償。

除了《僱員補償》外，如果僱主沒有提供合理和謹慎之措施防止意外發生，或僱

聲明

香港律師會鄭重聲明，本文所載內容是參照文章刊登日適用法律而提出看法，並不構成任何法律意見。讀者如有個別法律問題，應當就其個別情況向律師徵詢意見。

本文內容純屬個人意見，並不代表香港律師會立場。

任何人士如因文章所載或漏載的資料而引致任何損失或損害，香港律師會及撰寫文章的律師絕不承擔任何責任。

主在工序安排上出現疏忽，例如工作指引不足、人手不足等，受傷僱員是可於三年內根據普通法規則，於法院向其僱主提出民事訴訟索償，若能證明僱主因疏忽而導致該意外，便能獲得賠償。

當提出有關索償時，筆者建議應先諮詢律師之專業法律意見，避免委託索償代理處理你的案件，因有關行為已可能構成「助訟」或「包攬訴訟」等**刑事罪行**，同時令受害人之索償權利得不到全面的保障，導致**利益受損**。合資格人士可向法律援助署申請法律援助服務，而香港律師會亦設有「傷亡賠償案件服務熱線」(電話號碼 28401211)，為市民提供免費法律諮詢服務。

鄭麗珊律師

聲明

香港律師會鄭重聲明，本文所載內容是參照文章刊登日適用法律而提出看法，並不構成任何法律意見。讀者如有個別法律問題，應當就其個別情況向律師徵詢意見。

本文內容純屬個人意見，並不代表香港律師會立場。

任何人士如因文章所載或漏載的資料而引致任何損失或損害，香港律師會及撰寫文章的律師絕不承擔任何責任。