

# 書面質詢

林宇滔議員

## 促盡快完善《工作意外及職業病法律制度》

根據第6/2015號法律《修改工作意外及職業病損害的彌補制度》，僱主必須將相關彌補責任轉移予獲許可於澳門特別行政區經營工作意外保險的保險人。因此，一般工作意外發生後，僱主須交由相關的保險公司負責跟進理賠事宜。然而，現時本澳的工傷法律制度在實際執行上，特別是就工傷帶薪休假的賠償計算問題，經常發生受害人(僱員)及責任實體(保險公司)之間的爭議，導致僱員的基本權益嚴重受損。

據本人收到的求助個案反映，有僱員在上班期間遭遇嚴重的工傷意外後，赴醫院求診後，按照醫生發出的「假紙」向僱主申請休假，而僱主當時亦表示同意。最初臨床醫療報告判斷的暫時絕對無能力期間為540日，根據法律規定，受害人在540日的工傷休假期間可享有的三分之二的薪金賠償，且由責任實體（僱主或保險公司等）依法定期支付。

然而，在受害人按醫院醫生建議持續接受治療及休假逾一年多後，才獲通知保險公司就工傷休假時長提出上訴，並按法律透過會診委員會的會議決議，最終新的醫學會診報告將受害人的絕對無能力期間縮減為180日，即員工需要向保險公司返還已收取的病假補償，也意味著此結果令原本已不幸受工傷，且依法按照醫生建議及證明休工傷假的僱員，在非自願的情況下被放了大半年的「無薪假」，身心和經濟都遭受沉重打擊，頓感徬徨無助。據本人了解，上述情況絕非冰山一角，而是普遍出現在因嚴重工傷需要長期工傷休假的僱員身上。

本人認為，當僱員不幸遭遇工傷後，在遵從醫生的休假建議、並得到僱主的同意下，按照善意及對勞工的最有利原則，其依法享有法律規定的工作賠償，尤其是工傷休假期間的三分之二薪金賠償、醫療費用等等，應該得到法律保障，而不應會在日後有被上訴追討之風險。

必須指出，《修改工作意外及職業病損害的彌補制度》要求責任實體每

十五日計算一次絕對或部分暫時無能力之損害賠償（包括醫療費及三分之二薪酬等）予受害人，其法律原意及核心的原因就是確保員工在工傷期間經濟生活得到基本的保障。

但事實上，現時保險公司雖然會依照法律按期支付工傷賠償，但對一些工傷期較長的個案，保險公司幾乎都會就工傷期提出異議，且會選擇在法定最後限期—由受害人在醫學上治愈之日起計兩年（如屬死亡之情況，則由死亡之日起計）提出訴訟，而在司法實踐上，大量的僱員工傷假會被大幅削減，反映現行制度運作存系統性的問題。

為此，本人提出以下質詢：

一、在尊重和保障工傷責任實體(主要為保險公司)的合理爭議及上訴權的前提下，為避免有不幸受工傷影響的僱員，在按照醫院醫囑作長期工傷休假後，最後因責任實體慣性在兩年訴訟期最後才提出訴訟，令員工因工傷基本薪酬無法得到保障，當局會否考慮修法明確針對於每一次賠償給付，設定如最長一個月的異議時限，令對醫囑有異議的責任實體，盡早提出爭議，平衡各方利益的同時，能最大限度保障員工不會變相被放「無薪假」？

二、本澳僱員在遭遇工傷意外及職業病損害時不僅身體受到損害，需要休假時僅可獲三分之二的薪酬補償，可謂雙重打擊；參考香港《僱員補償條例》，僱員倘因工受傷或證實患上職業病，每日的工傷病假賠償為平均收入的五分之四；台灣《勞動基準法》亦規定勞工在醫療中不能工作時，僱員更可獲全額薪酬補償，反映澳門目前標準較港台兩地為低，為此，當局會否修法調升本澳僱員因工傷而暫時無能力工作期間可享有的給付比例至全額薪酬，以保障已受工傷或職業病的僱員基本薪酬不受影響？

三、第40/95/M號法令《核准對工作意外及職業病所引致之損害之彌補之法律制度》生效至今三十年僅作了少量條文修改，整體法律制度已無法符合最新的社會發展需要。根據立法會第6/2015號法律《修改工作意外

及職業病損害的彌補制度》的意見書，當時政府已明確表示「工作意外及職業病損害的彌補制度的全面更新已進入研究修改階段。」但九年過去，就相關法律的全面修改未見有任何實質進展，當局目前的立法進度為何？何時會依法就法律的全面修訂作出公眾詢諮，以及將法案提交立法會？