

# 劳工赔偿和伤病管理

雇主须知



## 西澳劳保局简介

西澳劳保局是负责监督西澳地区劳工赔偿和伤病管理制度的政府机构。

其职能包括监督对《1981年劳工赔偿和伤病管理法案》的遵守情况，告知并培训劳工、雇主以及其他人与劳工赔偿和伤病管理相关的事宜，并提供独立的纠纷解决体系。

### 免责声明

本手册旨在提供一般性信息。请勿根据此处提供的任何信息采取或不采取任何行动。应就个人的特定情况寻求适当的法律/专业建议。

## 目录

西澳劳保局简介 .....	2
劳工赔偿和伤病管理的目的 .....	4
法律义务 .....	4
劳工的定义 .....	5
劳工赔偿保险 .....	5
工资计算 .....	6
发生工伤事故时应采取的行动 .....	7
保险公司的责任 .....	7
支付款项与时间 .....	8
账目与发票 .....	9
选择治疗医师 .....	9
医疗审查 .....	9
受伤劳工的权益 .....	10
雇主为受伤劳工保留职位的义务 .....	10
伤病管理 .....	11
伤病管理制度 .....	12
重返工作岗位计划 .....	12
违规处罚 .....	13
职业康复的定义 .....	13
纠纷解决 .....	14
更多信息 .....	14

本手册为您提供有关劳工赔偿制度和伤病管理程序的基本信息。如需了解更多有关该制度和程序的详细信息，请访问西澳劳保局网站 [www.workcover.wa.gov.au](http://www.workcover.wa.gov.au) 或拨打咨询服务部电话 1300 794 744。

## 劳工赔偿和伤病管理的目的

《1981 年劳工赔偿和伤病管理法案》(法案)的主要目的是对在工作场所受伤的劳工予以赔偿并对伤病管理提供支持，从而让受伤的劳工能够重返工作岗位，赚取收入。

## 法律义务

按照法案规定，雇主的法律义务包括：

- 为所有“劳工”购买劳工赔偿保险（如果逃避该义务将受到惩罚）
- 在 3 个工作日内向保险公司提供填好的索赔申请表
- 一旦索赔被接受，应立即向受伤劳工提供每周付款
- 拥有伤病管理制度
- 如果治疗医师建议需要为受伤的劳工制定一个重返工作岗位计划，雇主必须制定并予以执行。

## 劳工的定义

必须获得保险的“劳工”的法律定义非常广泛。法案第 5 条规定“任何与雇主签订服务合同或学徒制度或据此合同或学徒制度工作的人员，无论所从事的是体力劳动、文职或其它工作，也无论该合同的存在形式为明示、暗示、口头或书面。”

此定义包括全职和兼职劳工、临时或季节性劳工、学徒以及某些情况下的分包商。所有劳工均应得到保险政策的保障，无论其领薪方式如何，无论其薪资支付方式为周薪、月薪、佣金、计件工资或实物报酬。

如需了解有关雇主对承包商和分包商的具体责任，请访问西澳劳保局网站或致电咨询服务部。

## 劳工赔偿保险

劳工赔偿保险可以保护雇主，使其在劳工遭受与工作相关的伤害或疾病时免受经济损失。劳工赔偿保险每周向劳工支付赔偿金，以补偿其因丧失劳动能力所造成的收入损失，并支付合理的医疗、康复费用以及提供其他权益保障，进而达到保护受伤劳工的目的。

劳工赔偿保险为强制保险，雇主需要从经核准的保险公司处为所雇用的所有劳工购买保险。请从西澳劳保局或咨询服务部获取经核准的保险公司列表。

任何劳工如果遭受与工作相关的伤害或疾病并需要接受医学治疗，而且/或者因为伤病无法工作，均有权要求劳工赔偿。加入劳工赔偿保险时，雇主需按要求完成工资申报，以便保险公司计算保险费。

## 工资计算

完成工资申报时，请准确计算工资成本，这点非常重要，因为这将对保险费产生影响。

基于上述目的，术语“工资”指扣除所得税之前，向劳工（包括向我们公布的经营董事）或者承包商支付与其相关的所有周薪、月薪、酬金、佣金、红利、加班费、津贴等，以及董事费、退休公积金（法定规定项目除外）、补贴福利和所有其它福利（无论以现金或非现金形式支付的福利，如车辆、设备、抵押贷款支付、差旅费、学费等）。

“工资”不包括离职金、退休金、裁员通知金、养老金、退职金或劳工赔偿每周付款。

因此，作为退休金保证（当前收益的9%）的一部分，退休公积金供款将不纳入“工资”的计算范围之内。但是，任何其它以雇员的名义所缴纳的退休公积金供款将属于“工资”。

## 发生工伤事故时应采取的行动

采取急救，并向您的事故报告系统报告该伤害事件。

鼓励劳工尽快到其选择的医生处就诊，并获取一份医疗证明，即《劳工赔偿急救医疗证明》。向劳工提供劳工索赔申请表。

当劳工向您递交《急救医疗证明》和索赔申请表后，请填写雇主部分，并在 **3 个工作日内** 将索赔申请表和医疗证明送交您的保险公司。

保险公司有 14 天的时间对索赔进行评估，然后可以：

接受索赔

劳工赔偿权益开始

拒绝索赔

不提供任何权益 —  
您可以对此决定提出  
争议

推迟索赔

不提供任何权益 —  
保险公司需要更多  
时间做出决定

## 保险公司的责任

您无权决定是否承担索赔的责任。

您的保险公司必须评估索赔申请，并在收到索赔申请的 14 天内以书面形式向您和受伤劳工告知索赔申请是否被接受，或是尚有争议，或他们需要更多时间才能做出决定。

如果保险公司未能在您提交索赔申请后的 14 天内作出回复，劳工即有权获得每周赔偿付款。这由西澳劳保局纠纷解决委员会（DRD）决定。保险公司必须向您补偿这些费用，还须缴纳 1000 澳元的罚款。

如果劳工提交索赔申请 17 天后仍未收到通知或首次每周付款，那么此次索赔申请则应视为存在争议，劳工可以向纠纷解决委员会要求作出裁定。此外，在这种情况下，纠纷解决委员会主任可能会让雇主提交一份申请，要求仲裁员确定责任。

## 支付款项和时间

在索赔申请的评估期间，您可以考虑向受伤劳工支付累积的假期（如年假或病假）。

您应该首先征求受伤劳工的意见，说明这并非劳工赔偿，由其自愿选择是否接受累积假期或病假，直到相关责任决定被作出。如果索赔申请得到批准，而累积病假补贴已经支付，这些补贴须由保险公司返还给雇主，再重新记入劳工名下。保险公司给予批准后，您应该立即开始支付劳工赔偿金，具体金额请问您的保险公司。

一旦开始支付赔偿金，您需按照往常的方式在通常的发薪日向劳工支付，除非接到保险公司停止支付的通知。

如果您认为自己可能无法以该方式向受伤劳工支付每周付款，应该尽快联系保险公司讨论其它可行方式。如果您无法与保险公司解决这一问题，请拨打电话 1300 794 744，联系西澳劳保局咨询服务部。

## 账目与发票

请在合理情况下尽快向您的保险公司提交所有与医学治疗和其它获准权益相关的账目和发票。

## 选择治疗医师

劳工有权根据自己的意愿选择治疗医生提供治疗及工伤管理。

## 医疗审查

作为雇主，在索赔被接受前后，您有权通过保险公司安排医疗审查。受伤劳工需按要求参加医疗检查。如果他们不参加，其赔偿金可以被暂停支付，在某些情况下，他们寻求劳工赔偿的权益也可能因此被终止。

不得要求劳工参加以下方式的医疗审查：

- 每两周不止一次的医疗审查
- 合理时间外的任何时间
- 由 3 个以上同一医学领域的专家所实施的审查。

## 受伤劳工的权益

保险公司接受索赔后，劳工可能有权获得以下赔偿：

- 对赚取收入能力丧失的赔偿，但不能超过每周的最高金额（目前澳大利亚统计局公布的西澳成人每周平均工资的两倍），也不能超过理赔的最高总金额，即规定金额 (Prescribed Amount) 。
- 合理的医疗与其它费用（按规定金额的 30% 计算）。
- 合理的职业康复费用（按规定金额的 7% 计算）。
- 合理的差旅与住宿费。
- 某些情况下的一次性安抚金。

如果劳工用尽了所有规定金额或其可以享受的医疗费用，则可以根据相关条例拨付额外的金额。

**注意：**规定金额和每周付款最高金额每年 7 月 1 日予以修正，目前的金额可通过西澳劳保局网站或咨询服务部获知。

## 雇主为受伤劳工保留职位的义务

如果在获得每周赔偿付款之日起的 12 个月内，劳工恢复了部分或全部工作能力，在合理可行的情况下，您必须在此日期前将劳工的职位空出来。

如果该职位无法空出，或劳工不能再胜任该工作，您必须提供一个类似职位，这个职位须是劳工可以胜任、符合劳工资格，而且地位和薪酬相当的职位。

如果您希望在以上提到的 12 个月内与劳工终止雇佣关系，您必须提前 28 天向劳工和西澳劳保局提交书面意向通知。

## 伤病管理

在法案中，伤病管理的定义是“对劳工的伤病实施管理，以便使受伤的劳工能重返工作岗位。”在这个拥有医疗支持的过程中，雇主和受伤劳工有责任相互合作。

法律规定，雇主必须拥有一个伤病管理制度。

西澳劳保局发布了《2005 年（伤病管理）实施准则》（准则），对您所需承担的有关伤病管理的法律责任进行了解释。

为了提供实用的帮助，西澳劳保局还发布了《2005 年（伤病管理）实施准则指引性说明》。该出版物介绍了如何建立伤病管理制度和重返工作岗位计划，以及一些即用型模版，可从西澳劳保局网站或咨询服务部获取。

## 伤病管理制度

根据准则的要求，您须拥有一份伤病管理制度的书面描述。其内容应该包括伤病发生后应采取的行动步骤，以及伤病管理制度负责人的具体联系信息。

如果劳工要求，您必须为其提供一份介绍伤病管理制度的文件副本。

## 重返工作岗位计划

如果受伤劳工的治疗医师书面通知您，要求您制定重返工作岗位计划，或受伤劳工处于以下情况，您需按要求制定重返工作岗位计划：

- 拥有部分工作能力，可以重返其日常工作岗位
- 或拥有全部或部分工作能力，可以重返另一工作岗位。

此计划须按照准则规定并在劳工同意的情况下，以书面形式完成。

您应该在收到索赔申请表后，尽快与治疗医师讨论可能的重返工作岗位安排。您应在索赔程序初期与治疗医师建立交流，这点非常重要，但这应该与劳工的个人医疗就诊分开进行。

重返工作岗位计划应该包括以下要点：

- 您和受伤劳工的姓名
- 重返工作岗位计划的目标描述
- 将要采取的行动及由谁来采取行动
- 劳工是否同意该计划的声明。

根据劳工治疗医生的建议对重返工作岗位计划进行的任何修改，均须征得劳工的同意并以书面形式进行。

您需向劳工及其治疗医师提供一份重返工作岗位计划以及对该计划所做的任何修改的副本。

## 违规处罚

保险公司必须协助雇主遵守其伤病管理义务，或按要求解除雇主为个别劳工制订重返工作岗位计划的义务。

## 职业康复的定义

职业康复是一项特殊服务，旨在协助受伤的劳工保留或重返适当的工作岗位。西澳劳保局对职业康复提供商进行核准。如需获取经核准的提供商列表，请联系西澳劳保局咨询服务部或访问我们的网站。

**请注意：**受伤劳工有权选择职业康复提供商，而其服务费用将构成受伤劳工权益的一部分。

## 纠纷解决

如果出现您或您的保险公司无法解决的纠纷事件，则可以上诉到纠纷解决委员会。纠纷解决委员会提供公平而实惠的系统解决有关劳工赔偿或伤病管理问题的纠纷。

## 更多信息

本手册中的信息旨在简要介绍《1981 年劳工赔偿和伤病管理法案》。

如需获取额外的信息服务和出版物，请致电或亲自前往以下地址：

WorkCover WA  
2 Bedbrook Place  
Shenton Park 6008

咨询服务部: 1300 794 744

TTY (听力障碍热线): (08) 9388 5537

传真: (08) 9388 5550

网址: [www.workcover.wa.gov.au](http://www.workcover.wa.gov.au)

电子邮箱: [postmaster@workcover.wa.gov.au](mailto:postmaster@workcover.wa.gov.au)

咨询服务是一种电话信息服务，提供有关劳工赔偿与伤病管理的一般性信息。

残障人士还可获得其他形式的信息，包括语音回路方式（听力障碍人士可提前 48 小时预约）。

如提前预约，还可获得由西澳劳保局支付的口译服务。

纠纷解决委员会就各方面的纠纷予以仲裁。

面向雇主的免费资讯讲座定期举办。如需了解更多信息，请浏览 [www.workcover.wa.gov.au](http://www.workcover.wa.gov.au) 网站上的活动日历，或致电 1300 794 744 联系咨询服务部。



2 Bedbrook Place  
Shenton Park  
Western Australia 6008  
[www.workcover.wa.gov.au](http://www.workcover.wa.gov.au)  
[wa.gov.au](http://wa.gov.au)

电话 08 9388 5555  
传真 08 9388 5550  
咨询服务部 1300 794 744  
TTY 08 9388 5537  
电子邮箱 [postmaster@workcover.wa.gov.au](mailto:postmaster@workcover.wa.gov.au)