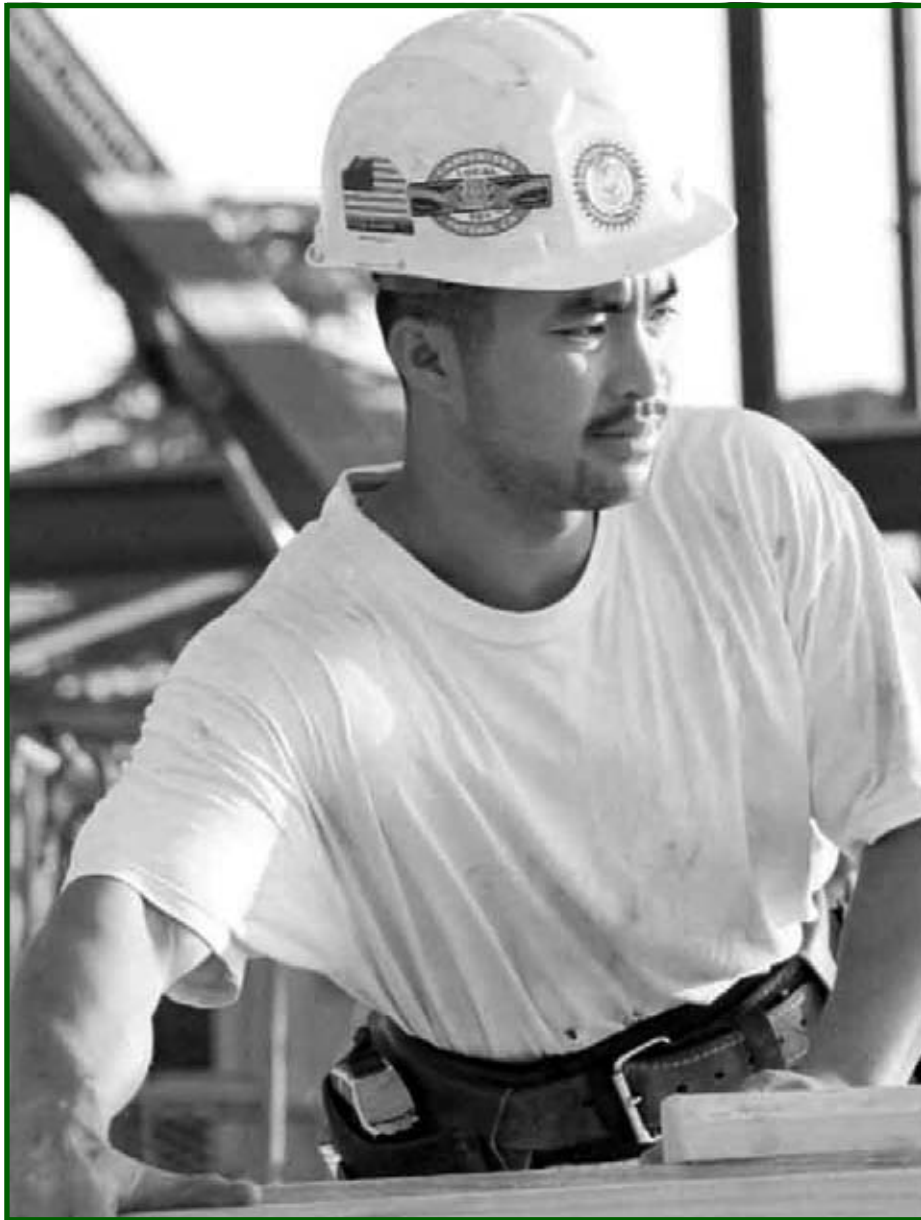


因工受傷之後復工



受傷僱員和工會參考小冊

加州大學柏克萊分校工人職業健康計劃

2007

致謝

此小冊由加州大學柏克萊分校公共衛生學院工人職業健康計劃(LOHP)編製。

計劃主任 Juliann Sum, J.D., Sc.M.

其他撰稿人 Laura Stock, M.P.H.
Robin Dewey, M.P.H.

編輯 Gene Darling

設計 Kate Oliver

封面照片 Robert Gumpert

閱覽和下載此小冊，請上網 www.lohp.org（連接“勞工賠償”部份）

版權所有©2007, LOHP。此小冊所有或部份，可無須許可，複印供教育用途。請註明屬LOHP材料。

目錄

引言：	使用此小冊.....	4
第一部份：	證明有利：有效的復工計劃	5
第二部份：	有效計劃的成份.....	8
附錄A：	資源	10
附錄B：	法律和規定.....	11

使用此小冊

有時一名因工受傷的僱員，在復元期內無法做他或她通常做的工作，但可以做經修改或其他不同的工作。但是，不是經常有適當的工作的。這可造成嚴重的問題，因為不做工作可能減慢復元的過程。

在加州，無規定僱主必須保留或重新聘用因工而永久傷殘的僱員。遺憾的是，當這些僱員失去他們的工作之後，加州勞工賠償系統支付的福利，通常不足以取代全部失去的收入。此小冊工會可以使用和僱主談判，讓受傷的員工復工之重要資料和資源。

在談判復工之前，認識僱員在勞工賠償中的權利和福利是有助的。要認識更多這方面的權利和福利，請參看“加州勞工賠償：受傷工人指南，第三版，2006年十一月” (*Workers' Compensation in California: A Guidebook for Injured Workers, 3rd Edition, November 2006*)。下載此指南，可上網 www.lohp.org（連接到“勞工賠償”）。特別請參看此書的第六章“受傷後為你的僱主工作”和第八章“當你需要轉工的時候”。

此小冊後面的附錄B，列出管治復工和有關問題的法律與規定。它同時說明如何索取這些法律和規則說明。

此小冊所述在加州之權利和福利，以2007年十月為準。



證明有利：有效的復工計劃

提供適當修改或另類工作不只可以幫助僱員，同時亦可以幫助僱主節省金錢，和避免罰款和處分。在和僱主談判時，工會可以指出因為推行有效的復工計劃，僱主在什麼項目可以節省金錢。

僱主可以省錢

- **臨時傷殘福利**。如僱員在復工期內無法做他或她平日的工作，而僱主又無法提供符合僱員工作限制的工作時，勞工賠償的臨時傷殘(TD)福利須支付福利。如僱主能提供符合傷殘限制的工作，則無須付TD福利，因而可節省金錢。
- **永久傷殘福利**。有五十名或以上僱員的僱主，如能為受傷的僱員提供適當的正規，經修改，或另類的工作，勞工賠償之永久傷殘(PD)付款可以減少15%。如僱主沒有作出此提議，PD付款可增加15%。關於正規，經修改，和另類工作之定義，請參看附錄B“加州勞工賠償：受傷工人指南”。
- **補充性停職福利**。如僱主向受傷僱員提供適當經修改或另類工作，則僱主或僱主的保險公司無須向僱員支付勞工賠償的補充性停職福利，或“福利券”。
- **補回費用給小型商業僱主計劃**。加州勞工賠償可以向僱員少於五十人的僱主補回費用，幫助彌補配合方便受傷僱員之費用：
 - 可補回至\$1,250，配合方便臨時傷殘僱員
 - 可補回至\$2,500，配合方便永久傷殘僱員

- **其他節省。**有效的復工計劃：
 - 可減少需要更換受傷的僱員和訓練新人的費用
 - 改善所有僱員的生產力和士氣
 - 加強商業的健全和競爭能力

僱主可以避免罰款和處分

勞工賠償反歧視法律

- **非法行爲。**加州勞工法第132a款訂明，僱主處罰或開除向申報勞工賠償或因工受傷之受傷僱員屬非法，只要僱主的行爲並非“商業實際”需求即可。如僱主沒有合理的理由而拒絕給受傷的僱主提供適當的工作，即屬犯法，可導致處分。
- **違反此法的處分。**僱員可以得到勞工賠償50%的福利增加至\$10,000止，復工，和補回其失去的工資和工作福利。

傷殘權利和家庭假法律

- **法律規定：**

加州平等就業和房屋法訂明，如果對僱主沒有造成“過度的困難”，僱主須為傷殘的僱員提供合理的方便措施。僱主需要及時，善意和僱員互動地決定合理的方便措施。意指僱主必須坦誠地和僱員溝通，並告訴僱員有關可能方便措施之重要資料。

加州家庭權利法訂明，有五十名或以上僱員之所有公私僱主，均須准予僱員在十二個月期內，取用連續至十二個星期的無薪假期，如果僱員需要時間照顧嚴重的健康情況。

- **違反上述任何法例之罰款和處分：**

平等就業和房屋部可做出復工，升職，補回欠薪，合理措施，實際損失包括情緒傷害，行政罰款，付律師費等規定。實際損失是付給僱員的，而行政罰款是付給州政府的，可以高達\$150,000（合計）。

部門可准予僱員提出私人訴訟。在此情況下，法庭可給僱員上述同樣的判決，但有兩個例外：

- 情緒傷害之賠償並無限額。
- 代替行政罰款的，是無限額的懲罰性罰款。



有效計劃的成份

工會可以談判有效的復工計劃，使受傷的僱員，主診醫生，主管，管理層其他人，和工會可在受傷之後積極溝通，確保僱員可以迅速和安全復工。負責處理僱主勞工賠償申報和通常與僱主保險公司合作的申報管理人，應支持此類努力。每個人應繼續保持聯絡，確保指派的工作，能支援僱員復元。

僱主如何可以促進復工計劃？

- **制定政策和程序。** 僱主應書面訂明復工過程，包括負責人和時間。
- **訓練職員。** 負責復工計劃的職員，應接受必須的訓練。
- **鼓勵僱員復工。** 應鼓勵受傷的僱員在醫療情況適當時儘快復工。
- **識別可能予以修改或另類工作。** 僱主應主動地識別和編彙有工作限制之受傷僱員能擔任之特別工作和任務。此應與僱員和工會合作編訂。當僱員受傷時，僱員和僱主應給主治醫生有關僱員職責之詳細說明，以及以前編彙目前可提供之工作和任務名單。
- **提供經修改或另類工作。** 任何時候如可能，僱主應根據主治醫生有關安全復工的建議，提供經修改或另類的工作。僱主，受傷僱員，主治醫生，和工會應繼續合作，確保僱員所做的工作，可支援其復元過程。

醫療服務和申報過程如何可支援復工？

- **主治醫生的角色。** 主治醫生應積極參與幫助受傷的僱員復工，說明僱員在復元期內可以安全執行的工作。這些建議應以僱員的醫療情況和僱主提供之工作和工作條件說明為根據。

什麼人可選擇僱員的主治醫生？

符合可以“預先指定”他們個人醫生資格的僱員，可以在受傷之前書面通知他們的僱主其選擇。不符合預先指定資格或未有預先指定的僱員，申報管理人有權選擇主治醫生。但是，如申報管理人曾設立勞工賠償醫療服務者網絡(MPN)，受傷的僱員可以選擇MPN網絡內的一名醫生。查詢詳情，可參看“加州勞工賠償：受傷工人指南”第27-31頁。

- **申報管理人的角色**。申報管理人應選擇受過訓練，知道如何幫助僱員復工，並且將積極參與復工過程的醫生。此外，申報管理人應付醫生執行此類工作之報酬。另外，申報管理人應幫助僱主設定和改善其復工計劃。
- **僱主的角色**。僱主應選擇將會選擇最好的醫生，支付醫生參與復工過程所需工作時間，和協助僱主的復工計劃的申報管理人。



資源

醫生角色

- 查詢有關醫生如何可幫助受傷僱員復工詳情，可參看美國職業和環境醫藥學院於2002年四月通過的立場書，“主治醫生幫助病人在生病或受傷後復工之角色” (The Attending Physician’s Role in Helping Patients Return to Work After an Illness or Injury)，可上網查閱 www.acoem.org。

申報人角色

- 查看保險公司積極支持復工計劃和做法的例子，可瀏覽州賠償保險基金網頁，www.scif.com，和Zenith Insurance Company網頁，www.thezenith.com

配合工作方便措施

- Job Accommodation Network於其網頁 www.jan.wvu.edu 提供一份“網上搜查方便措施資源”的資料。

集體談判

- 有些工會會談判在合約上包括幫助受傷僱員復工的條款。可參看“促進健康和安全集體談判：工會手冊” (*Collective Bargaining for Health and Safety: A Handbook for Unions*)，加州大學柏克萊分校工人職業和健康計劃編印2002，可上網訂購 www.lohp.org（連接“出版物”部）。
- 勞工賠償法准予工會和僱主“制定”另類提供勞工賠償福利和解決糾紛的方法。復工計劃可以包括此類制定協議內。請參看“如何在加州創設勞工賠償制定方法：給工會和僱主的實用建議” (*How to Create a Workers’ Compensation Carve-Out in California: Practical Advice for Unions and Employers*)，Institute for Research on Labor and Employment（前Institute of Industrial Relations）與加州大學柏克萊分校工人職業計劃出版2006，可上網查閱，www.lohp.org（連接“勞工賠償”部份）。



法律和規定

下列管治本手冊所述之權利和責任的法律與規定。下載加州勞工法或其他法律（法令），請上網 www.leginfo.ca.gov（連接“加州法律”部份）。下載規定，請上網 www.oal.ca.gov（連接“Cal. Code Regs.”部份）。

同時列出“加州勞工賠償：受傷工人指南，第三版，2006年十一月” (*Workers' Compensation in California: A Guidebook for Injured Workers, 3rd Edition, November 2006*) [“指南”] 有關頁數。下載指南，請上網 www.lohp.org（連接“勞工賠償”部份）。

注意：有些規則是根據個案法律之法律詮釋，並沒有訂出法令或規定。個案法律包括過去勞工賠償法官所做的決定，上訴局評審和重新考慮勞工賠償法官和州法庭之決定。

證明有利：僱主可以省錢

- **臨時傷殘(TD)福利：**勞工法 4453-4459, 4650-4657, 4661 和 4661.5 款。有關 TD 福利例子，參看指南，頁 49。
- **永久傷殘(PD)福利：**勞工法 4453-4459, 4650-4651, 4658, 4658.1, 4659-4661，和 4662-4664。了解 PD 福利 15% 調整詳情，參看指南，頁 65。
- **補充性停職福利：**勞工法 4658.5 和 4658 款；和加州規定法第八章 10133.50-10133.60 款。了解補充性停職福利詳情，或“福利券”，參看指南，頁 54-55 和 70-71。
- **給小型商業僱主補回費用：**勞工法 139.48 款；加州規定法第八章 10004 和 10005 款。申請補回費用表格見 10005 款。

證明有利：僱主可以避免罰款和處分

- **勞工賠償反歧視法：**勞工法 132a 款。勞工法 132a 款如何應用於尋求適當修改或另類工作受傷僱員例子，參看指南，頁 53 和 57。

- **加州平等就業和房屋法**：政府法 12926(k)，12926.1(c) 和 12940(n) 款。罰款和處分法律，見加州平等就業和房屋部網頁：www.dfeh.ca.gov。
- **加州家庭權利法**：政府法 12945.1，12945.2 和 19702.3 款。罰款和處分法律，見加州平等就業和房屋部網頁：www.dfeh.ca.gov。

有效計劃成份

- **選擇主診醫生**：勞工法 3550(e)，3551，4600，4600.3-4600.7，4603.2，4601 和 4616-4616.7 款；和加州規定法，第八章，9767.1-9767.15，9770-9779.9，9780-9783.1 和 9880-9884 款。了解申報管理人和受傷僱員選擇僱員主治醫生權利詳情，參看指南，頁 27-31。