


根據《僱員補償條例》的釋義，「收入」包括：

1. 現金工資；
2. 因意外而令受傷的僱員不能享用但可以現金計算的任何利益，例如僱主所提供的食物、燃料或宿舍等的價值；
3. 經常性的逾時工作補薪或其他特別收益，例如花紅、津貼等；及
4. 習慣上應得的小賬等。

條例亦列明「收入」不包括間歇性的逾時工作補薪、非經常性的賞金、交通特惠或津貼的價值及僱主所付的公積金等項目。

「每月收入」是指僱員在意外發生日期前1個月的收入，或者指僱員在過去12個月受僱於同一僱主期間的平均每月收入（如受僱不足12個月，則以受僱期計算）。兩種計算方法以對僱員較有利者為準。根據《最低工資條例》^(註)，如就某工資期須支付予僱員的工資，少於最低工資，僱員有權獲得未達最低工資的薪酬差額（即額外報酬）。而僱主在計算僱員補償的「每月收入」時，亦須包括額外報酬（如適用）的款額。

(註) 法定最低工資於2011年5月1日開始實施。《最低工資條例》並不適用於《僱傭條例》所不適用的人士、留宿家庭傭工(不論該傭工的性別、種族及國籍)、指定的實習學員及正處於獲豁免學生僱用期的工作經驗學員。如就最低工資有任何查詢，請電2717 1771（此熱線由「1823」接聽），或親臨勞工處勞資關係科各分區辦事處。



條例第11條規定，若僱員在意外發生後暫時喪失工作能力超過12（及24）個月，其每月收入應在意外發生日期後12（及24）個月完結時作出調整，以用作計算按期付款及永久喪失工作能力的補償金額。調整將以僱主僱用與受傷僱員擔任相類工作、具相若賺取收入能力的其他僱員的收入平均增幅為據。若僱主在相類工作中並無僱用與受傷僱員具相若賺取收入能力的其他僱員，則以意外發生後首12（及24）個月病假期完結時的甲類消費物價指數增幅為據。

若僱員受傷時未足18歲，計算死亡或永久喪失工作能力的補償時，應以成年僱員的收入為準；若僱員受僱為學徒，則應以在學徒訓練期滿時可得的收入為準。

計算僱員補償時，每月收入最低不可少於5,310元^{（註）}。

（註）於2021年4月15日前遭遇工傷意外或患上指明職業病人士的個案，用以計算僱員補償時的每月收入最低不可少於4,500元。