

2026 職災事故處理流程與補償抵充計算表

【聯和趨動 專業提供 | 股票代號 7645】

【前言：從危機處理到成本控管，建構企業職災防護網】

當員工在執行職務時發生意外，甚至是因長期職場壓力或霸凌導致身心受創時，老闆與 HR 往往面臨極大的法律責任與經濟壓力。聯和趨動提醒企業主，隨著 2025 年底《職安法》增訂「職場霸凌防治專章」，企業對於「職災」的定義必須納入心理健康損害的預防與補償義務。

一份專業的職災處理方案，關鍵在於「立即行動」與「精確試算」。本工具包由聯和趨動顧問團隊精心設計，包含標準化的職災應變 SOP 以及法律上極其重要的「補償抵充計算表」。我們不僅協助企業在勞保補償與雇主補償之間找到合法的抵充機制，降低重複支出的風險，更強調透過「隔離保護」與「心理支持」來防止二次傷害的發生。讓我們協助您，在事故發生的第一時間，以法治力量守護勞資雙方的權益。

📁 職災事故處理 SOP (內容架構)

第一階段：緊急應變與現場處置

- [] 救助第一：立即將傷者送醫，並保留相關醫療收據。

- [] **現場保存**：若為重大職災事故，應保持現場完整，並於 8 小時內通報勞檢機構。
- [] **隔離保護 (針對霸凌案)**：若職災源於職場不法侵害，應立即啟動隔離機制，暫停申訴人與被申訴人之業務往來。

第二階段：身分認定與調查

- [] **職災判定**：確認是否符合「執行職務」或「上下班通勤」之職災要件。
- [] **內部調查**：成立調查小組 (建議納入外部專家)，訪談證人並保存證據。

職災事故處理與申請流程圖 (SOP)

第一階段：事故通報義務 (Notification)

- [] **重大職災通報**：發生死亡、3 人以上受傷、或 1 人住院時，應於 8 小時內通報勞檢機構。
- [] **職場霸凌兩階段通報**：接獲申訴時 (第一階段) 及處理結果完成時 (第二階段) 均須向主管機關通報。
- [] **內部紀錄**：事故發生後需作成「職災調查報告」，詳載時間、地點、成因與改善措施，保存 5 年。

第二階段：勞保/職保給付申請 (Application)

1. **就醫領證**：員工就醫時，HR 應發給「職災醫療申請書 (職災單)」，可免除健保部分負擔。
2. **傷病給付申請**：醫療期間不能工作之第 4 日起，可向勞保局申請「傷病

給付」。

3. **失能/死亡給付**：若不幸造成長期失能或死亡，應檢具證明文件向勞保局提出給付申請。

第三階段：雇主補償與抵充 (Offset)

- **原領工資補償**：醫療期間，雇主應支付員工「原領工資」。
- **執行抵充**：雇主得將員工領取之「勞保/職保給付」金額，自應支付之原領工資補償中扣除（即抵充權）。

職災補償抵充

項目	說明	計算邏輯
A. 原領工資	職災前一日之正常工時工資	固定金額
B. 勞保傷病給付	由勞保局發放給員工之給付	第 4 日起，前二個月平均投保薪資之 100%，之後為 70%，最長二年
C. 雇主抵充權	雇主負擔保費所產生的保險金	抵充金額 = 勞保給付金額

D. 雇主實付額	雇主每月應補足之差額	$D = A - B$
----------	------------	-------------

💡 聯和趨動顧問筆記 (Pro Tips)

- **平均工資與原領工資：** 醫療期間薪資補償是用「原領工資」，但兩年未癒的殘廢或死亡補償則是用「平均工資」，計算基礎不同，請務必區分。
- **霸凌亦屬職災：** 若員工因職場霸凌導致焦慮或憂鬱症，且經認定與執行職務有因果關係，企業仍負有醫療及工資補償義務。
- **通報時效：** 2026 年新法強調「兩階段通報」，接獲霸凌職災申訴時需立即回報主管機關，切勿隱匿。

🛡️ 風險共擔，合規抵充，讓企業經營更穩健。

本流程及計算表為基礎架構，若涉及高額殘廢補償或民事賠償扣抵，建議預約聯和趨動專家進行專案試算。

📞 預約「2026 職災合規管理與風險抵充」諮詢：掃描我/聯和趨動 line 官方帳號

