



工伤职工提前恢复工作时劳动报酬的认

重庆市第一中级人民法院（2017）渝01民终5807号民事判决书



案情摘要

本案為勞工沈某因職業病被認定為工傷，但提前恢復工作後，雇主上汽依維柯紅岩商用车有限公司未按正常勞動報酬標準支付工資的勞動爭議。二審法院判決雇主應補足停工留薪期工資差額，撤銷一審判決。

🔍 爭議焦點與裁判要旨 (1/5)

- 1 工傷職工享有停工留薪期權利。
- 2 停工留薪期未滿，工傷未治癒，提前工作應獲合理報酬。
- 3 雇主需舉證證明工傷已治癒才能終止停工留薪期。



爭議焦點與裁判要旨 (4/5)

- 4 工資低於最低工資標準或正常勞動報酬不合理。
- 5 法院可糾正對停工留薪期的錯誤理解。



法學見解與實務啟示

- 1 本案的核心爭點在於如何認定工傷職工提前恢復工作時的勞動報酬。
- 2 根據《工傷保險條例》第三十三條，工傷職工在停工留薪期內應享有原工資福利待遇。
- 3 本案二審法院強調，即使工傷職工提前恢復工作，雇主仍應支付不低於最低工資標準且合理的勞動報酬，若低於原有工資待遇，則明顯不合理。
- 4 雇主若要主張停工留薪期終止，需提出工傷醫療機構的治癒證明。
- 5 本案對保險實務的啟示在於，雇主應充分了解並尊重新工傷職工的權益，在停工留薪期內或提前復工時，都應確保其獲得合理的待遇，避免因對法律條文的錯誤理解而產生勞資糾紛。

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上