

停工留薪期如何确定 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E5_81_9C_E5_B7_A5_E7_95_99_E8_c37_645068.htm 停工留薪期，是指劳动者遭受事故伤害或者患职业病需暂停工作，接受工伤医疗，并保持原工资福利待遇不变的期间。在停工留薪期间，用人单位应当视受伤劳动者为正常出勤而支付相关待遇，因此停工留薪期的确定对劳动者待遇的享受就尤为重要，实践中关于停工留薪期期间确定的争议并不鲜见。

案情简介 靳某于2008年6月30日进入上海市的一家公司（以下简称“公司”）工作。同日，双方签订了期限自2008年6月30日至2008年12月31日的劳动合同一份，约定靳某每月工资5000元。2008年9月4日，靳某被机动车撞倒，致使靳某受伤，2009年初，靳某通过诉讼的方式从机动车肇事方处获取了交通事故肇事赔偿的各项费用，其中误工费15000元。2009年2月份靳某开始到另外一家单位工作。2009年2月12日，上海市青浦区劳动和社会保障局认定靳某于2008年9月4日发生的事故属于工伤。2009年5月16日，靳某经鉴定为因工致残程度九级。2009年7月22日，靳某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付停工留薪期工资40000元等。劳动争议仲裁委员会裁决公司支付停工留薪期工资7680元。后双方诉至法院。本案争议的焦点在于靳某应当享受的停工留薪期的期间，对此双方各执一

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com