

工伤职工维护权益，须防四种刁难与刻薄

■本版文字 舒翼 制图 朱臻

职工意外遭遇工伤成了残疾人，企业还催他赶紧上岗，不然就停发伤残津贴。经过仲裁和判决，职工的合法权益才得到了保护。江苏东晟律师事务所刘知豪律师认为，谁都不希望发生工伤，但一旦发生，面对企业常见的四种刁难与刻薄，劳动者除了要知道工伤后自己依法所能获得的各类待遇，还一定要像案例中的员工一样，积极通过各种合法手段维护自身权益。

员工伤残公司“催上班”，停发伤残津贴被判补偿

孙某于2021年3月受伤，当年4月，淄博市人社局认定孙某受到的事故伤害为工伤。2023年3月，山东省劳动能力鉴定委员会鉴定孙某的劳动功能障碍程度为六级，无生活自理障碍，停工留薪期为24个月。

孙某停工留薪期结束后，公司分别于2023年4月、5月、6月多次通知孙某返岗，并提供操作工（原岗位）、门卫、保洁岗位供孙某选择。孙某以“眼睛尚在恢复之中，左眼无光感，丧失视力，右眼怕光，视力骤降无法工作”为由，向公司请假。公司不予准假，坚持要求其返岗，并自2023年6月起拒绝支付伤残津贴。

孙某申请劳动仲裁，裁决自2023年6月起，公司为孙某发放伤残津贴，截止时间为公司应当发放孙某伤残津贴条件丧失之日止。公司不服诉至法院，要求不支付孙某自2023年

6月起的伤残津贴。另查明，孙某因伤多次赴山东省眼科医院检查，检查结果为“裸眼视力：右眼0.08左眼NLP”，诊断建议“注意休息”。

法院经审理认为，《工伤保险条例》第三十六条第一款规定，职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，享受以下待遇：（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：五级伤残为18个月的本人工资，六级伤残为16个月的本人工资；（二）保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作。难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴，标准为：五级伤残为本人工资的70%，六级伤残为本人工资的60%，并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。

依据上述行政法规规定，结合查明的事实，孙某的伤情目前无法达到一般人能够正常上下班并提供劳动的程度，且公司为孙某提供的3个工作岗位明显对视力均有较高度度的依赖，在此情况下，公司未提供有效证据证实孙某目前的身体状况足以胜任上述工作岗位，或公司可为孙某提供更为合适的工作岗位，因此，本案符合《工伤保险条例》第三十六条第一款第（二）项规定的情形，公司应当依法按照法定标准向孙某支付伤残津贴，直至支付伤残津贴的条件丧失。

法院一审判决：一、公司于本判决生效后十日内为被告孙某发放自2023年6月起的伤残津贴，直至发放伤残津贴条件丧失之日为止；二、驳回公司其他诉讼请求。公司不服提起上诉，二审判决驳回上诉，维持原判。



除了伤残津贴 工伤职工还有8项“福利”

刘知豪表示，根据法律规定，员工遭遇意外伤害，被认定为工伤后，除了伤残津贴，还可以获得这些待遇：

（1）职工发生工伤后，救治与康复期间产生的门诊费用、住院费用、治疗费、药费、检查费、床位费等，符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的，由工伤保险基金支付或报销。切记除紧急情况急需就近急救外，劳动者只有在工伤保险定点医院就医，费用才予以报销。

（2）住院治疗期间享有伙食补助费。各地标准不一，江苏省的标准是每天30元。

（3）到统筹地区以外就医所需的交通、食宿费。经医疗机构出具证明，报经办机构同意，工伤职工可以到统筹地区以外就医，由此产生的交通、食宿费用，由工伤保险基金支付。

（4）残疾辅助器具费。由劳动能力鉴定委员会确认工伤职工需要安装辅助器具，且符合“国家规定的标准”的辅助器具费用，工伤保险基金才会出钱。

（5）在规定的治疗期内原工资福利不变。职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要，暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变。原工资是指劳动者受伤前12个月的平均工资。停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊，可以适当延长，但延长亦不得超过12个月。

实践中，个别劳动者停工留薪期满后，因工伤原因仍需治疗休息的，可继续享受工伤医疗待遇，包括符合规定的治疗费和康复费、住院伙食补助费以及外地就医的交通、食宿费，但不能继续享受原工资待遇，用人单位可以按病假标准发放工资。

（6）生活不能自理的工伤职工享有护理费。一是停工留薪期护理费。工伤职工在治疗期间是否需要护理，由所在医院确

定，费用由所在单位负责。二是生活护理费。工伤职工已经评定伤残等级，并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的，从工伤保险基金按月支付生活护理费。按照生活完全不能自理、大部分不能自理或者部分不能自理3个不同等级支付，为上年度职工月平均工资的50%、40%或者30%。

（7）因工致残可获一次性伤残补助金。具体标准根据劳动者的伤残等级确定，计发基数为劳动者“本人工资”，即工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前12个月平均月缴费工资。也就是说，一次性伤残补助金所适用的本人工资，是用人单位给劳动者缴费的工资标准，而不是劳动者事实上的工资。

实践中，由于用人单位不足额缴费导致一次性伤残补助金标准降低的，劳动者可以通过社保保险投诉稽核的方式，要求用人单位补交未足额部分，或者通过劳动争议仲裁，要求单位赔偿未足额缴费导致的一次性伤残补助金损失。

（8）工伤职工离职可享受“两金”（一次性就业补助金和一次性医疗补助金）。两金的支付情形有两类：一是五至十级伤残的工伤职工主动提出解除或终止劳动合同；二是劳动、聘用合同期满，用人单位终止七至十级工伤职工的劳动合同。

拿到伤残津贴的同时，要小心四大阴招

记者：伤残津贴是如何规定的？到什么时候支付伤残津贴的条件丧失？

刘知豪：伤残津贴是对因工致残而退出工作岗位的工伤职工工资收入损失的合理补偿。

根据《工伤保险条例》第三十五条：职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位，从工伤保险基金按月支付伤残津贴，一级至四级分别为本人工资的90%、85%、80%、75%。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由工伤保险基金补足差额。第三十六条：职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作。难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴，五级、六级分别为本人工资的70%、60%，并由用人单位按照规定为职工缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。因此可享受伤残津贴的工伤职工有两类：一级至四级伤残，与用人单位保留劳动关系，退出工作岗位的工伤职工；五级、六级伤残，保留与用人单位的劳动关系，但难以安排工作的工伤职工。

工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后，用人单位停发伤残津贴，按照国家有关规定享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由

工伤保险基金补足差额。

记者：用人单位想要“赶走”受了工伤的劳动者，通常有哪些手段？劳动者该如何识破这些手段？

刘知豪：公司通常会采取以下四种方式，逼迫工伤员工主动提出离职，以避免支付高额的赔偿金和工伤补助金。

一是以业务调整、人事变动、岗位优化等理由，把工伤员工从一个熟悉和擅长的岗位调到一个陌生和不适合的岗位。二是以市场环境、经营状况、成本控制等理由，对工伤员工进行降薪或取消奖金。三是以适应客户需求、满足市场变化、保证服务质量等理由，对工伤员工的上下班时间进行调整或延长。四是以扩大业务范围、增加市场份额、提高服务效率等理由，对员工的工作地点进行更换。

对于工伤员工来说，一旦发现用人单位有调岗降薪、任务施压、加重绩效考核等上述四种情况出现，就要特别当心了，无论用人单位给出什么样的冠冕堂皇的理由，其实都是用人单位“变相”逼你离职的手段，这个时候千万不要自怨自艾，更不要与用人单位硬杠，而是一定要注意收集相关证据，及时通过仲裁或起诉，从而维护自身合法权益。

记者：一旦遭遇工伤，劳动者为争取自身合法权益，需要保存好哪些证据？

刘知豪：首先是现场证据，包括但不限于：（1）拍照或录像：使用手机或相机拍摄事故现场的照片或视频，记录事故发生的具体位置、设备状况、伤害情况等。上下班途中发生交通事故的，要保留事故现场，及时报警。（2）保留物证：工作服、工具、设备等物品可能因事故而损坏或沾有痕迹，能够作为事故发生的直接证据。（3）证人证言：如果现场有其他同事或目击者，应尽快与他们沟通，获取他们的证言。

其次是医疗证据：（1）诊断证明：包括医院的诊断书、病历本等记录了劳动者的伤情、治疗方案及康复情况。（2）医疗费用票据：包括门诊费、住院费、药品费等票据，这是申请工伤赔偿时必须提供的。（3）伤残鉴定报告。

三是其他相关证据：（1）劳动合同，这是证明劳动者与用人单位之间劳动关系的重要文件，也是申请工伤赔偿的基础。（2）工资条或银行流水，可以证明劳动者的收入情况，对于计算工伤赔偿金额具有重要意义。（3）保险参保证明。（4）工伤认定申请书及回执。

在劳动者收集和保留证据的过程中，要特别注意这三点：一是确保证据的真实性和完整性：不得伪造或篡改证据。二是妥善保管所收集的证据，建议将备份并存放于安全地点。三是及时咨询律师、工会代表等专业人士，获取专业的指导和帮助。



刘知豪 江苏东晟律师事务所律师，主要从事民商事诉讼业务。