



CAST News

2020-02-03(alert[2020]03号)

【速報】新型冠状病毒感染的肺炎 流行期间的劳动用工管理 Q&A



笔者：李淑芹
上海律师协会劳动法业务委员会成员
上海融孚律师事务所 高级合伙人/中国律师
劳动业务研究委员会主任
加施德咨询（上海）有限公司 法律顾问

从2020年1月下旬起，新型冠状病毒感染的肺炎疫情，引发社会广泛关注。各级政府在呼吁全民戴口罩、勤洗手，积极做好防控措施的同时，出台了一系列规范性文件，为疫情防控提供强有力的政策保障。

人社部、卫健委、财政部等陆续发布《关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》（人社部函〔2020〕11号）、《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅发明电〔2020〕5号）、《关于新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控经费有关保障政策的通知》（财社〔2020〕2号），对疫情防控期间医护人员、职工被隔离期间工资发放、医疗待遇以及劳动合同处理等重要劳动用工问题进行了规范。北京、广东、重庆、上海等各地发布了应对疫情做好劳动关系相关工作的通知。

在这特殊时期，用人单位需重视合规管理，保护劳动者合法权益。笔者在此就新型冠状病毒感染的肺炎流行期间的劳务处理相关问题以Q&A的形式进行解答，敬请参考。

一、休息、休假和复工日

Q1、春节长假延期到哪一天？该延长假期是什么性质？

A1：为了加强新型冠状病毒防控工作，阻断疫情的传播，保障人民群众身体健康和生命安全，国务院办公厅于2020年1月26日发布《关于延长2020年春节假期的通知》（国办发明电〔2020〕1号），规定：“延长2020年春节假期至2月2日（农历正月初九，星期日），2月3日（星期一）”

正常上班……因疫情防控不能休假的职工，应根据《中华人民共和国劳动法》规定安排补休，未休假期的工资报酬应按照有关政策保障落实。”因此，春节长假由1月30日延长至2月2日止，延长休息的3天即1月31日、2月1日、2月2日中，1月31日为周五上班时间，2月1日为周六补上班时间，2月2日为周日休息时间，实际上增加的休息时间为2天。

根据《国务院关于职工工作时间的规定》（国务院令 第174号）第4条规定：“在特殊条件下从事劳动和有特殊情况，需要适当缩短工作时间的，按照国家有关规定执行。”按照该规定，延长的假期应该属于缩短工作时间而形成的休息日。另，劳动部关于印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的通知劳部发〔1995〕309号第70条明确规定，“休息日安排劳动者工作的，应先按同等时间安排其补休，不能安排补休的应按劳动法第44条第（2）项的规定支付劳动者延长工作时间的工资报酬。”据此，可以补休的这三天延长的假期应该属于缩短工作时间而形成的休息日。

Q2. 延长的这三天假期，可否安排年休假冲抵？

A2: 不可以安排年休假冲抵。

因为这三天国务院根据疫情防控的需要而对全体公民增加的假期，其中还包含原本的休息日，用人单位如果在该延长假期内安排职工休年休假予以折抵，职工的权益会受到侵害。

Q3. 如果职工春节前已经申请1月31日至2月1日取得年休假，是否可以申请撤回？

Q3: 职工可以撤回。因为申请年休假时的情形发生了重大变化，职工可以情势变更为由撤回节前的年休假申请。用人单位如果不批准对该职工不公平，会损害该职工的合法权益。

Q4. 用人单位可以自行延长假期吗？

A4: 为减少感染的可能性，从职工的身体健康出发，用人单位可根据疫情情况在国家规定的假期基础之上增加假期。但应注意以下问题：

- (1) 以法定年休假方式安排的，要考虑是否符合职工意愿，通知到位，并向职工支付正常出勤的劳动报酬；
- (2) 以福利年休假方式安排的，也需通知到位，并向职工支付正常出勤的劳动报酬；
- (3) 以补（调）休方式安排的，则该延长假期即为原有加班的补（调）休，单位也应当向职工明确，并支付正常出勤的劳动报酬；
- (4) 对综合工时制职工以轮休调休方式安排的，应跟职工明确，将该延长假期应当纳入综合计算工时之周期，进行工作时间的计算，纳入年度综合工时进行结算；
- (5) 以待岗方式安排的，应以协议方式与职工协商确定待岗期和工资待遇；
- (6) 用人单位歇业、停工停产，该时间在一个工资支付周期内的，用人单位应当按照国家和省（市）相关规定支付工资；超过一个工资支付周期，劳动者付出了正常劳动的，应当按照不低于当地人民政府确定的最低工资标准或者双方约定支付工资。劳动者未付出正常劳动的，应按国家和各省市人民政府确定的当地生活费标准执行。

Q5、关于延迟复工上海是怎么规定的？该延迟复工期间属于休息日吗？

A5：上海市人民政府于2020年1月27日发布《关于本市延迟上海市企业复工和学校开学的通知》，明确规定：“上海市区域内各类企业不迟于2月9日24时前复工。涉及保障城市运行必需（供水、供气、供电、通讯等行业）、疫情防控必需（医疗器械、药品、防护用品生产和销售等行业）、群众生活必需（超市卖场、食品生产和供应等行业）及其它涉及重要国计民生的相关企业除外。”。

根据《中华人民共和国传染病防治法》第42条的规定，传染病暴发、流行时，地方政府有权采取停工、停业、停课等紧急应对措施。我们的倾向意见是：该延迟复工期间属于企业基于政府的传染病防疫措施要求而业务处于停工状态。

但是，1月28日上海市人力资源社会保障局官方微信《关于延迟企业复工相关问题，听市人社局权威解答》却明确：“延迟复工是出于疫情防控需要，这几天属于休息日。”即上海人社局将该延迟复工期间定性为休息日。

根据《国务院关于职工工作时间的规定》（1995修正）第4条规定：“在特殊条件下从事劳动和有特殊情况，需要适当缩短工作时间的，按照国家有关规定执行。”即只有国务院才有增加休息日的权限，上海市调整第二届进博会期间公众休息日安排，也是经国务院批准的。因为这次将延迟复工期间定性为休息日，未经国务院批准，所以对此界定，我们认为理论上是值得商榷的，但现在疫情当前，一切应以大局为重。

《国务院关于职工工作时间的规定（1995修订）》第7条还规定，“国家机关、事业单位实行统一的工作时间，星期六和星期日为周休息日。企业和不能实行前款规定的统一工作时间的事业单位，可以根据实际情况灵活安排周休息日。”即使2月3-7日被上海市界定为休息日，我们认为用人单位也有权将这个所谓的“休息日”在内部调整为工作日，这样企业就可以名正言顺地要求职工在家上班或值班，或安排职工休年假。

Q6、无锡、其他城市也有最早复工日的限制规定吗？官方也将复工期限定性为休息日吗？官方也将复工期限定性为休息日吗？

A6：无锡市工业和信息化局等于1月27日发表重要通知，要求企业不得早于2020年2月8日24时复工；供水、供气、供电、通讯、超市、农贸市场等涉及市民生活及疫情防控必需的行业，在做好疫情防控的前提下应当正常经营；如确有特殊原因需提前复工的，企业须向经营所在地市（县）区人民政府相关职能部门提出书面申请，经同意后方可复工、复业（方案另行制订）。

1月28日，无锡市人力资源和社会保障局《关于妥善处理推迟全市企业复工期间职工工资待遇有关问题的通知》明确，“在2月3日至8日推迟期间，不符合复工条件的企业应当视同职工提供正常劳动并支付工资，符合复工条件的企业及其他符合规定正常生产经营的企业，应当按照省市规定做好疫情防控工作，职工提供劳动的，企业应当及时足额支付正常工资，鼓励企业以适当方式给予关怀和奖励。期间涉及休息日的，按国家有关规定执行”。从“职工提供劳动的，企业应当及时足额支付正常工资”来看，无锡并非将复工期间定性为休息日，这与上海市的处理完全不同。

此外，（1）1月26日，苏州市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控指挥部1月26日发布了《关于加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作的通告（第3号）》，要求本行政区域内企业复工时间不得早于2020年2月8日24时；

（2）1月27日，浙江省人民政府办公厅27日发布《关于延迟企业复工和学校开学的通知》，要求省内各类企业不迟于2月9日24时前复工；

（3）1月28日，常州市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控应急指挥部发布通告，常州各类企业不迟于2月8日24时前复工；

（4）1月28日，江苏省政府办公厅《关于延迟企业复工的通知》要求省内各类企业不迟于2月9日24时前复工。（5）1月30日，山东省人力资源和社会保障厅亦发布关于延迟省内企业

复工的紧急通知，要求省内各类企业不迟于 2 月 9 日 24 时前复工，这些省市及广东省等也均未像上海那样将复工期间定性为休息日。

Q7、用人单位可以不执行地方政府延迟复工的要求吗？

A7：不可。

请勿铤而走险，除非是地方政府许可的涉及保障城市运行必需（供水、供气、供电、通讯等行业）、疫情防控必需（医疗器械、药品、防护用品生产和销售等行业）、群众生活必需（超市卖场、食品生产和供应等行业）及其它涉及重要国计民生的相关企业（或按要求进行了备案的企业）。如职工来源地的疫情接触易于排查，但路途中，特别是公共交通环境下的传染则难以避免，个别员工被感染将迅速引发公司内疫情风险，后果不堪设想。延迟复工系地方政府为应对疫情而采取的紧急应对措施，公司提前复工不仅存在疫情风险，还会产生妨碍传染病防治的法律风险。具体如下：

(1) 《传染病防治法》（2013 年修正）第 77 条规定，“单位和个人违反本法规定，导致传染病传播、流行，给他人人身、财产造成损害的，应当依法承担民事责任”。

(2) 《突发事件应对法》第 64 条规定，有关单位存在未按规定采取预防措施，导致发生严重突发事件、未做好应急设备、设施日常维护、检测工作，导致发生严重突发事件或者突发事件危害扩大等情形的，可能承担被责令停产停业，暂扣或者吊销许可证或者营业执照，并处 5-20 万元的罚款；构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予处罚。」。

(3) 《治安管理处罚法》（2012 年修正）第 50 条规定，拒不执行人民政府在紧急状态情况下依法发布的决定、命令的，处警告或者二百元以下罚款；情节严重的，处 5-10 日拘留，可以并处 500 元以下罚款。

(4) 《中华人民共和国刑法》（2017 年修正）第 330 条【妨害传染病防治罪】规定，“违反传染病防治法的规定，有下列情形之一，引起甲类传染病传播或者有传播严重危险的，处三年以下有期徒刑或者拘役；后果特别严重的，处三年以上七年以下有期徒刑：……（四）拒绝执行卫生防疫机构依照传染病防治法提出的预防、控制措施的。

单位犯前款罪的，对单位判处罚金，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依照前款的规定处罚。

甲类传染病的范围，依照《中华人民共和国传染病防治法》和国务院有关规定确定。”

Q8、复工期间可否安排年休假冲抵？

A8：

《职工带薪年休假条例》第 5 条 1 款规定，“单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。”这里统一安排年休假有一个前提，即“**并考虑职工本人意愿**”。

北京市人力资源和社会保障局在 2020 年 1 月 23 日发布的《关于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》（京人社劳字[2020]11 号）提出“对于因疫情未及时返京复工的职工，企业可以优先考虑安排职工年休假。”海南省《关于进一步加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控及劳动保障工作的紧急通知》（琼人社发〔2020〕8 号）也明确“对于因疫情未及时返回工作岗位的职工，企业可以优先考虑安排职工年休假。”虽这两省市均并未要求与职工协商一致，但都以不能按期返岗工作（而非政府统一安排延迟复工期间）为前提，而如下省市均明确要求经协商一致方可优先考虑安排年休假。

北京市、海南省以外、各地的规定如下：

(1) 《浙江省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情切实做好劳动关系工作的通知》(浙人社明电(2020)3号)明确规定,“对于因疫情未及时返回企业复工的职工,经与职工协商一致,企业可以优先考虑安排职工带薪年休假。”);

(2) 常州市《关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控有关工作的通知》规定“对于因疫情未及时返回企业复工的职工,经与职工协商一致,企业可以优先考虑安排职工带薪年休假。”

(3) 山东省《山东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系工作的通知》(鲁人社函(2020)5号)亦规定“对于因疫情防控未及时返回企业复工的职工,企业与职工协商一致,可以优先考虑安排职工带薪年休假。”

因不复工期间是可以获得正常出勤工资的,难以推断得出统一安排年休假符合劳动者本人意愿这一结论。尽管多数职工都能理解企业的难处,恐怕没几个人愿意,2020年剩余11个月需要休假时都自己买单。

所以,除非当地政府部门有像北京市、海南省那样明确的规定,如果企业要考虑安排统一消化年休假,应该要结合企业的具体情况,会不会造成企业内部的不公平,员工会不会有不满甚至对立情绪,会不会损害劳动关系的和谐稳定。如果结论是负面因素大,建议还是慎重为好,毕竟众志成城防控疫情也是企业的一种社会责任。当然,如果能与职工、职工代表大会或企业工会协商一致,那应该是没有问题的。

另外,如果用人单位在法定年休假之外还有企业福利休假的相关规定,单位可以统筹安排,且不以“考虑职工本人意愿”为前提,那用人单位可以结合企业规章制度探讨统一安排企业福利休假。

Q9、上海哪些企业可以不延迟复工?

A9: 根据上海市人民政府《关于本市延迟上海市企业复工和学校开学的通知》,不执行延迟复工的行业包括:

- (1) 保障城市运行所必需的行业:如供水、供气、供电、通讯等;
- (2) 疫情防控所必需的行业:如医疗器械、药品、防护用品生产和销售等;
- (3) 群众生活所必需的行业:如超市卖场、食品生产和供应等;
- (4) 其它涉及重要国计民生的相关企业。

另,根据1月28日上海市人力资源和社会保障局发布的官方微信《关于延迟企业复工相关问题,听市人社局权威解答》,建立提前复工审核报备制度。对因特殊原因确需在2月10日前提前复工的企业,需提供相关说明材料(含外来员工流动信息情况)、应对疫情预案措施以及确保不出现疫情的承诺等,报镇(街道)疫情防控指挥部或园区,经核查批准后予以复工,同时报区疫情防控指挥部办公室备案,方可复工。一旦出现不符合规范的情形或发现确诊病例,将立即责令停产,并按规定追究企业相关责任。

二、患病、治疗、隔离观察

Q10、职工患新型肺炎后可以获得什么医疗待遇?

A10: 依据国家卫健委和财政部发布《关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情医疗保障的紧急通知》,对于因患有新型冠状病毒肺炎的人员,享有以下医疗待遇:

- (1) 对于患者发生的医疗费用,在按基本医保、大病保险、医疗救助等规定支付后,个人负担部分由财政给予补助。
- (2) 对于其中的异地就医患者,先救治后备案,报销不执行异地转外就医支付比例调减规定。

(3) 患者使用的符合卫生健康部门制定的新型冠状病毒肺炎诊疗方案的药品和医疗服务项目，可临时性纳入医保基金支付范围。

但是，如果员工没有参加医疗保险，则应当由医疗保险支付的待遇费用将由单位承担。

另外，针对此次疫情特点，国家医保局决定对确诊为“新型冠状病毒感染肺炎”等患者采取特殊报销政策：

- (1) 将国家卫生健康委《新型冠状病毒感染的肺炎诊疗方案》覆盖的药品和医疗服务项目，全部临时纳入医保基金支付范围；
- (2) 保证及时支付患者费用，特别是发挥医疗救助资金的兜底保障作用，打消患者就医顾虑。对异地就医患者先救治后结算，报销不再执行异地转外就医支付比例调减规定，减少患者流动带来的传染风险；
- (3) 对集中收治的医院，医保部门将预付资金减轻医院垫付压力，患者医疗费用不再纳入医院总额预算控制指标。

Q11、职工被传染了新型冠状病毒肺炎，治疗的医疗期如何计算？

A11：根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》（劳部发[1994]479号）第2条：“医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。”职工经隔离观察被确诊为新型冠状病毒感染的肺炎患者或其他疾病需要治疗的，适用关于医疗期的相关保护规定。

根据劳部发[1994]479号规定，医疗期应按以下标准执行：

单位职工因患病或非因工负伤，需要停止工作进行医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：

(1) 实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。

(1) 实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

医疗期三个月的，按6个月内累计病休时间计算；六个月的，按12个月内累计病休时间计算；九个月的，按15个月内累计病休时间计算；十二个月的，按18个月内累计病休时间计算；十八个月的，按24个月内累计病休时间计算；二十四个月的，按30个月内累计病休时间计算。

医疗期计算应从病休第一天开始，累计计算。如：享受三个月医疗期的职工，如果从2020年1月20日起第一次病休，那么该职工的医疗期应在1月20日至4月19日之间确定，在此期间累计病休三个月即视为医疗期满。其他依此类推。

以上是国家的规定。上海等地有更具体的规定，按照当地的医疗期标准执行。

Q12、职工结束隔离措施之后，需要继续在家休养的，休养期间待遇按照什么标准支付？

A12：职工持有医疗机构出具的病休证明，应当实行病假待遇；无病休证明的，可以优先安排员工年假、加班补休、公司福利假期；员工无医疗机构病休证明，且无任何假期可用的，可以申请事假

在这样的特殊背景之下，从职工关系管理的角度出发，企业亦可给予员工人性化的关怀，给予带薪事假，具体标准企业可以自主确定。

三、工伤

Q13、 医护及相关工作人员因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎或因感染新型冠状病毒肺炎死亡的，能否认定为工伤？

A13：根据人社部、财政部、卫健委联合发布的《关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》（人社部函〔2020〕11号）规定：

（一）在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中，医护及相关工作人员因履行工作职责，感染新型冠状病毒肺炎或因感染新型冠状病毒肺炎死亡的，应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。
（二）已参加工伤保险的上述工作人员发生的相关费用，由工伤保险基金和单位按工伤保险有关规定支付；未参加工伤保险的，由用人单位按照法定标准支付，财政补助单位因此发生的费用，由同级财政予以补助。

另外，关于医疗费用方面，根据财政部、卫健委联合发布的《关于新型冠状病毒感染肺炎疫情防控经费有关保障政策的通知》（财社〔2020〕2号）的规定：

一是落实患者救治费用补助政策，对于确诊患者发生的医疗费用，在基本医保、大病保险、医疗救助等按规定支付后，个人负担部分由中央和地方财政给予补助。二是对参加防治工作的医务人员和防疫工作者发放临时性工作补助（对于直接接触待排查病例或确诊病例，诊断、治疗、护理、医院感染控制、病例标本采集和病原检测等工作相关人员，中央财政按照每人每天300元予以补助；对于参加疫情防控的其他医务人员和防疫工作者，中央财政按照每人每天200元予以补助。），中央财政按照规定的标准安排经费。三是医疗卫生机构开展疫情防控工作所需的防护、诊断、治疗专用设备以及快速诊断试剂采购所需经费，由地方财政予以安排，中央财政视情予以补助。

Q14、 职工由用人单位指派前往国家宣布的疫区工作而感染疫病的，能否认定为工伤？

A14：企业职工由用人单位指派前往国家宣布的疫区工作而感染疫病的，应按《工伤保险条例》（2010修订）第14条第5项规定的“因工外出期间，由于工作原因受到伤害”情形认定为工伤。

Q15、 用人单位职工在提供志愿活动中感染疫病或受到其他伤害，能否认定为工伤？

A15 用人单位职工在提供志愿活动中感染疫病或受到其他伤害，应按《工伤保险条例》（2010修订）第15条第2项规定的“在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的”视同工伤，按照工伤保险条例的有关规定享受工伤保险待遇。

四、工资、加班费

Q16、 职工被采取了隔离措施，如何支付隔离期间的工资？

A16: 《传染病防治法》第 41 条第 2 款规定：“在隔离期间，实施隔离措施的人民政府应当对被隔离人员提供生活保障；被隔离人员有工作单位的，所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。”

人社部《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅发明电〔2020〕5 号）中也明确规定：“对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业应当支付职工在此期间的工作报酬……”

前述“被隔离人员”包括新型冠状病毒肺炎疑似病人及与新型冠状病毒肺炎病人、疑似病人密切接触者，经隔离、医学观察排除是病人或者病原携带者。

前述“隔离期间”是指隔离、医学观察期间。

前述“工作报酬”是指被隔离人员正常工作期间的劳动报酬，即视同员工的正常出勤，不得以缺勤为由扣减员工的工资福利。需要注意的是，奖金或绩效如果需要依考核结论确定，则应当遵照单位的考核制度执行。

因此，职工被隔离尚未确诊前，该期间应视为正常出勤，由单位正常发放工资，相关的奖金、津贴、补贴等不受影响。

职工被隔离期间被确诊为新型冠状病毒感染的肺炎患者或其他疾病需要治疗时，北京和上海的操作如下：

· 北京：北京市人力资源和社会保障局《关于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》（京人社劳字〔2020〕11 号，2020 年 1 月 23 日发布）进一步规定，隔离、医学观察期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付。

· 上海：上海市人力资源社会保障局《关于应对新型冠状病毒肺炎疫情实施支持保障措施的通知》明确规定，在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业应当按正常出勤支付工资报酬。

浙江省、江苏省、广东省、山东省也规定“视同提供正常劳动并支付职工正常工作期间工资”、天津市规定“按照劳动合同约定全额支付职工在此期间的工作报酬”。

上海早在《上海市企业工资支付办法》（沪人社综发〔2016〕29 号）就规定：“15、在采取公共卫生预防控制措施时，劳动者疑似患传染病或者病原携带者的密切接触者，经隔离观察后排除的，企业应当视同劳动者提供正常劳动，支付其隔离观察期间的工资。”上海市人力资源社会保障局《关于应对新型冠状病毒肺炎疫情实施支持保障措施的通知》再次明确规定，在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业应当按正常出勤支付工资报酬。

Q17、职工被确诊新型冠状病毒肺炎后，如何支付职工的工资？

A17: 职工被确诊为新型冠状病毒肺炎或其他疾病需要治疗时，享受医疗期的有关待遇，企业应根据其工龄核定其医疗期，并按当地规定支付医疗期的病假工资。

感染新型冠状病毒肺炎的职工，其在治疗期间享受病假工资待遇。病假工资按照单位的病假工资制度执行，但不得低于单位所在地最低工资标准的 80%。职工病假工资待遇从其被确诊为新型冠状病毒肺炎之日起执行。

医护人员感染新型冠状病毒的，按工伤处理并享有停工留薪期待遇。

Q18、在歇业、停业停产之间，用人单位需要支付工资吗？

A18: 根据《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅发明电〔2020〕5号）条规定：

企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，若职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的，企业应当发放生活费，生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。

Q19: 职工在歇业、停业停产之间提供劳动时，用人单位需要支付加班费吗？

A19: 各地规定不同。

1月28日无锡市人力资源和社会保障局《关于妥善处理推迟全市企业复工期间职工工资待遇有关问题的通知》就明确，“在2月3日至8日推迟期间，不符合复工条件的企业应当视同职工提供正常劳动并支付工资，符合复工条件的企业及其他符合规定正常生产经营的企业，应当按照省市规定做好疫情防控工作，**职工提供劳动的，企业应当及时足额支付正常工资，鼓励企业以适当方式给予关怀和奖励。**”。苏州市口径与无锡市相同。

广东省人力资源和社会保障局的答复意见也是，“符合规定不受延迟复工限制的企业，在此期间安排劳动者工作的，应当依法支付劳动者工资。**其中，企业在休息日安排劳动者工作又不安排补休的，按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的200%支付工资报酬。**”。

广州市、深圳市、常州市、山东省与广东省口径相同。

但2020年1月28日上海人力资源和社会保障局发表官方微信却明确：“**延迟复工**是出于疫情防控需要，**这几天属于休息日**。对于休息的职工，企业应按劳动合同约定的标准支付工资；**对于承担保障等任务上班的企业职工，应作为休息日加班给予补休或按规定支付加班工资。通俗地讲，就是两倍工资……**提倡企业安排员工在家办公。**职工按照企业要求在家上班的，应作为休息日加班，由企业给予补休或按规定支付加班工资。**”对此，多名专业人士就延迟复工期间的定性及双倍工资的支付依据提出质疑。

对因特殊原因确需在2月10日前提前复工的上海企业除按照相关规定办理复工审核备案外，我们建议关于安排职工补休或向其支付加班费，事先向律师等法律顾问商量一下。

Q20: 职工在家隔离期间，用人单位需要支付工资吗？

A20: 为避免疫情传播，部分用人单位可能会选择允许职工在家办公的方式，该情形下应当视为正常出勤，单位不得以缺勤或旷工为由扣发或减发工资。

对于因疫情未及时返工且时间较长的，或者职工从疫情发生区回到工作所在地并居家观察等的，该期间的工资发放，单位和职工双方可以协商处理。

例如，北京人社局发布的《关于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》（京人社劳字〔2020〕11号）明确规定，对于因疫情未及时返京复工的职工，企业可以优先考虑安排职工年休假。职工未复工时间较长的，企业经与职工协商一致，可以安排职工待岗。待岗期间，企业应当按照不低于本市最低工资标准的70%支付基本生活费。执行工作任务的出差职工，因疫情未能及时返京期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付。

Q21: 延迟复工期间用人单位可否安排职工出勤工作？

A21: 根据国家卫生健康委员会 1 月 20 日发出的 2020 第 1 号公告, “将新型冠状病毒感染的肺炎纳入《中华人民共和国传染病防治法》规定的乙类传染病, 并采取甲类传染病的预防、控制措施。”

因此, 用人单位如果不按(国办发明电(2020)1号)规定“延长 2020 春节假期至 2 月 2 日”, 用人单位如在地方政府要求的复工日前复工, 可能不仅面临被追究民事赔偿责任、行政责任的风险, 还可能涉嫌刑事责任问题(见 Q7)。

不过, 上海市人民政府 2020 年 1 月 27 日发布《关于本市延迟上海市企业复工和学校开学的通知》后, 又通过上海人力资源和社会保障局发表官方微信明确: “对因特殊原因确需在 2 月 10 日前提前复工的企业, 需提供相关说明材料(含外来员工流动信息情况)、应对疫情预案措施以及确保不出现疫情的承诺等, 报镇(街道)疫情防控指挥部或园区, 经核查批准后予以复工, 同时报区疫情防控指挥部办公室备案。一旦出现不符合规范的情形或发现确诊病例, 将立即责令停产, 并按规定追究企业相关责任”。

这就意味着, 经复工备案后复工是合规的。

无锡市工业和信息化局等也在 27 日的重要通知中明确: 供水、供气、供电、通讯、超市、农贸市场等涉及市民生活及疫情防控必需的行业, 在做好疫情防控的前提下应当正常经营; 如确有特殊原因需提前复工的, 企业须向经营所在地市(县)区人民政府相关职能部门提出书面申请, 经同意后方可复工、复业(方案另行制订)。

所以, 确有需要提前复工的, 应向地方政府备案, 办理相应手续后再复工。

Q22、需要支付加班费的, 按什么标准支付?

A22: 按如下工作时间制区别对待:

- (1) 就标准工时制加班、根据《劳动法》(2018 年修正)第 44 条规定: “有下列情形之一的, 用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬: (一) 安排劳动者延长工作时间的, 支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬; (二) 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的, 支付不低于工资的百分之二百的工资报酬; (三) 法定休假日安排劳动者工作的, 支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”
- (2) 对于实行综合计算工时制的医护人员、职工被安排加班, 在一个工资支付周期内超过法定工作时间的, 应当按照不低于劳动者小时工资的 150% 支付加班工资; 单位在法定休假日安排劳动者工作的, 按不低于劳动者日或小时工资的 300% 支付加班工资。
- (3) 不定时工作制: 无需支付加班工资。

Q23、用人单位可否申请特殊工作时间制度?

A23: 可以。

本次疫情对单位正常生产运营影响较大。人社部《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》(人社厅发明电(2020)5号)规定, 企业因受疫情影响导致生产经营困难的, 可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位。受疫情影响的企业, 可以申请特殊工时, 也可以采用灵活工时(如缩短工时、弹性上下班等), 确保企业正常运营。

五、停工、复工

Q24、因疫情防控需要全面停工时间较长，工资如何支付才能符合规定要求？

A24：因防控新型冠状病毒肺炎或受新型冠状病毒肺炎疫情影响，部分用人单位可能因生产经营出现困难而选择停工停产，该情形下，根据《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅发明电[2020]5号）规定，

企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，若职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的，企业应当发放生活费，生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。

关于生活费，北京市、安徽省、山东省生活费的标准是最低工资标准的70%，广东省、江苏省、浙江省、河南省、河北省生活费的标准是当地最低工资标准的80%，上海市、天津市、重庆市的生活费一般不得低于当地的最低工资标准。

北京市在《关于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》（京人社劳字〔2020〕11号）中再次明确，职工未复工时间较长的，企业经与职工协商一致，可以安排职工待岗。

待岗期间，企业应当按照不低于本市最低工资标准的70%支付基本生活费。执行工作任务的出差职工，因疫情未能及时返京期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付。

Q25、企业要求员工提前复工，员工如拒绝复工，能算旷工吗？

A25. 不能算旷工。

在这疫情肆虐的特殊时期，企业擅自复工，不仅存在疫情风险，还会产生妨碍传染病防治的法律风险。如非岗位的特殊需要，员工的生命安全和身体健康应放在第一位，这也是企业的一份社会责任。

Q26、职工以单位存在安全隐患为由，拒绝上班怎么办？

A26：职工不按要求返岗，应给予职工心理安抚、疏导、帮助，消除员工的恐慌心理，如果岗位适合也可考虑安排一段时间在家办公；进行一段时间疏导和关照后职工仍拒绝出勤的，可以劝退。如职工不履行请假手续或不辞而别的，书面督促改正后仍不改正的，用人单位可以按照规章制度给予处理（包括解雇）。

Q27、职工以担心被传染病由，不愿意出差怎么办？

A27：用人单位应当严格遵守国家的有关防控措施。在政府解除有关防控措施之后，职工应当遵守企业的正常工作安排，否则，用人单位可以根据本企业规章制度给予劳动纪律处分。

六、劳动合同

Q28、在职工被隔离期间，可以解除劳动合同吗？

A28：《劳动合同法》第42条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第40条、第41条的规定解除劳动合同：……(六)法律、行政法规规定的其他情形。”职工因被确诊感染或疑似病人，被采取强制隔离措施，属于《传染病防治法》第39条规定的情形，符合上述第(六)项之规定。用人单位不得依照《劳动合同法》第40条、第41条的规定解除劳动合同。

《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅发明电〔2020〕5号）明确规定：“对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业应当支付职工在此期间的工作报酬，并不得依据劳动合同法第40条、41条与职工解除劳动合同。”

北京、上海、天津、广东等地也都纷纷发文作出了同样相同的规定。但是，若职工存在故意编造与突发传染病疫情有关的虚假恐怖信息、拒绝接受强制隔离或治疗，故意损坏医护人员防护用品等，危害公共安全被追究刑事责任的，用人单位可以依据《劳动合同法》第39条规定和用人单位的规章制度立即解除劳动合同。

Q29、在职工被隔离期间，劳动合同可以期满终止吗？

A29：被确诊为肺炎患者接受治疗时，其劳动合同不能终止；经隔离观察排除是病人或疑似病人的，劳动合同可以终止。

《劳动合同法》第45条规定：

“劳动合同期满，有本法第42条规定情形之一的，劳动合同应当顺延至相应的情形消失时终止。但是，本法第42条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。”

《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅发明电〔2020〕5号）规定：“

……在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。”

Q30、因长期停工，用人单位可否裁员？

A30：上海市、广东省和浙江省等均提倡尽量减少裁员，具体请参照如下规定：

(1) 上海：《关于应对新型冠状病毒肺炎疫情实施支持保障措施的通知》规定：

企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。

- (2) 广东：《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》（粤人社明电[2020]13号）规定：

企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。鼓励受疫情影响的企业采取集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。

- (3) 浙江：《浙江省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒肺炎疫情切实做好劳动关系工作的通知》规定：

企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。

Q31、如果职工拒绝接受检疫怎么办？

A31：首先进行说服教育，使其知晓导致传染病传播、流行，给他人人身、财产造成损害的民事和刑事责任。如有关机构采取医学措施时该职工不予以配合，或阻碍应急处理工作人员执行职务，情节严重、违反单位规章制度的，用人单位也可以根据《劳动合同法》第39条第2项规定解除劳动合同，不支付经济补偿。

如单位职工被依法追究刑事责任的，用人单位可以根据《劳动合同法》第39条第6项规定解除劳动合同，不支付经济补偿。

七、平等就业

Q32、用人单位可否区别对待传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人？

A32：《传染病防治法》第16条第1款明确规定，“任何单位和个人不得歧视传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人。”《就业促进法》第三条规定：“劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。”最高人民法院发布的《关于增加民事案件案由的通知》（法〔2018〕344号）中新增了“平等就业权”案由，充分保障每一位劳动者的平等就业权利。

但实践中仍不能完全排除部分用人单位对该类劳动者的歧视。例如，有些单位可能拒绝录用曾被隔离过、确诊后治愈重返岗位的职工，或人为设置障碍逼迫职工辞职，或因本次肺炎事件对湖北籍尤其是来自武汉的职工有偏见等。用人单位若存在类似行为，应及时进行纠正，充分保障每一位劳动者的就业权利。

八、时效期间

Q33、受疫情影响期间过了诉讼时效或审理期限怎么办？

A33: 不用当心。

《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅发明电〔2020〕5号）第3条规定：“

（1）因受疫情影响造成当事人不能在法定仲裁时效期间申请劳动人事争议仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

（2）因受疫情影响导致劳动人事争议仲裁机构难以按法定时限审理案件的，可相应顺延审理期限。

九、刑事责任

Q34、在疫情防控过程中有职工可能涉及的刑事责任吗？

A34: 结合我国《刑法》和《传染病防治法》以及最高法与最高检发布的《关于办理妨害预防、控制突发传染病疫情等灾害的刑事案件具体应用法律若干问题的解释》（法释〔2003〕8号）等规定，职工编造与突发传染病疫情有关的恐怖，或者明知是编造的此类恐怖信息而故意传播，则有可能构成编造、故意传播虚假恐怖信息罪；或故意传播“新型肺炎”等传染病病原体，拒绝接受检疫、强制隔离或治疗等，或过失造成传染病传播，情节严重，危害公共安全的，可能构成以危险方法危害公共安全罪或者过失以危险方法危害公共安全罪。

Q35、在疫情防控过程中有用人单位可能涉及的刑事责任吗？

A35: 结合我国《刑法》和《传染病防治法》以及最高法与最高检发布的《关于办理妨害预防、控制突发传染病疫情等灾害的刑事案件具体应用法律若干问题的解释》（法释〔2003〕8号）等规定，在疾病防控期间，用人单位生产、销售伪劣防护用品或用于防止传染病的假药，可能触犯生产销售伪劣产品罪、生产销售假药罪、生产、销售不符合标准的医用器材罪；单位哄抬物价、牟取暴利，严重扰乱市场秩序，可能构成非法经营罪。

Q36、在疫情防控过程中有国有公司、企事业单位工作人员可能涉及的刑事责任吗？

A36: 结合我国《刑法》和《传染病防治法》以及最高法与最高检发布的《关于办理妨害预防、控制突发传染病疫情等灾害的刑事案件具体应用法律若干问题的解释》（法释〔2003〕8号）等规定，国有公司、企事业单位工作人员在肺炎防控过程中，严重不负责任或滥用职权等，可能触犯国有公司、企业、事业单位人员失职罪或国有公司、企业、事业单位人员滥用职权罪

十、新冠性病毒感染肺炎防控

Q37、新型冠状病毒感染的肺炎是甲类还是乙类传染病？

A37: 2020年1月20日，国家卫健委发布2020年第1号公告称，经国务院批准，将新型冠状病毒感染的肺炎纳入《传染病防治法》（2013修正）规定的乙类传染病，并采取甲类传染病的预防、控制措施。

- 根据我国《传染病防治法》（2013 修正）第 39 条之规定，甲类传染病防控措施主要包括：
- （1）对病人、病原携带者，予以隔离治疗，隔离期限根据医学检查结果确定；
 - （2）对疑似病人，确诊前在指定场所单独隔离治疗；
 - （3）对医疗机构内的病人、病原携带者、疑似病人的密切接触者，在指定场所进行医学观察和采取其他必要的预防措施。

Q38、新型冠状病毒感染的肺炎流行期间，用人单位必须采取哪些安全防护措施？

A38：作为典型的突发事件，用人单位应当及时对本单位的安全防范措施进行全面检查，重点做好以下工作：

- （1）防护用品。对于在生产、工作中接触传染病病原体的人员，按照《传染病防治法》（2013 年修正）第 64 条等相关规定，有关单位应当采取有效的卫生防护措施和医疗保健措施，并给予适当津贴；对于其他工作人员，鼓励单位和工会共同为职工提供诸如口罩等防护用品。
- （2）个人信息。用人单位有权利在必要的限度内了解职工出行信息和健康状况，如职工在春节期间到过的地方、接触的人群、乘坐的航班、高铁、是否发热咳嗽等，了解过程中应注意做好保密措施。
- （3）防护设施。如办公区域是否适当通风，或进行消毒处理等。
- （4）宣传教育。通过微信、邮件等多种方式，积极加强对传染病等方面的知识宣传，教育广大职工积极做好安全防护。

根据我国《突发事件应对法》第 22 条规定：

所有单位应当建立健全安全管理制度，定期检查本单位各项安全防范措施的落实情况，及时消除事故隐患；掌握并及时处理本单位存在的可能引发社会安全事件的问题，防止矛盾激化和事态扩大；对本单位可能发生的突发事件和采取安全防范措施的情况，应当按照规定及时向所在地人民政府或者人民政府有关部门报告。

Q39、用人单位必须进行哪些防护协助？

A39：用人单位必须进行的防护协助如下：

- （1）及时报告。

根据《传染病防治法》（2013 年修正）第 31 条之规定：

任何单位和个人发现传染病病人或者疑似传染病病人时，应当及时向附近的疾病预防控制机构或者医疗机构报告。

- （2）积极配合。

根据《传染病防治法》（2013 年修正）第 54 条之规定：

卫生行政部门在履行监督检查职责时，有权进入被检查单位和传染病疫情发生现场调查取证，查阅或者复制有关的资料和采集样本。被检查单位应当予以配合，不得拒绝、阻挠。

以上

上記情報に関するご相談の他、キャストグループのサービスに対するご意見、ご質問、ご要望、ご提案、お気づきの点がございましたら、お気軽にご連絡をお願い申し上げます。

【本ニュースに関するお問い合わせ】

キャストコンサルティング 株式会社 会員サービス部
〒105-6234 東京都港区愛宕 2-5-1 愛宕グリーンヒルズ MORI タワー34 階
TEL : 03-5405-7860 E-mail : info@cast-consulting.co.jp

※1 本資料における中国法の解釈については、中国律師の協力を得ております。

※2 本資料に関する著作権は弊社又は弊社に所属する作成者に属するものであり、本資料の無断引用、無断変更、転写又は複写は固くお断りいたします。