

疫情期间企业复工复产劳动用工法律问题实用手册

韶关市律师协会

自疫情发生以来，习近平总书记亲自指挥、亲自部署中国的防控阻击战。总书记高瞻远瞩，审时度势，统筹抓好疫情防控和经济社会发展，反复强调要“把党中央各项决策部署抓实抓细抓落地”，“有序复工复产”，为全国各地做好各项工作指明了努力方向，坚定了全国人民打赢疫情防控阻击战、实现经济社会发展目标任务的必胜信心。

随之而来的，全国各地受到疫情影响而几乎停滞的各行各业也开始筹划复工复产。2月5日，广东省人社厅专门出台《关于做好疫情防控前提下进一步加大企业复产用工保障的通知》，指导各地在做好疫情防控前提下，全力支持各类生产企业复工复产。2月6日下午，广东省政府正式印发《关于应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情支持企业复工复产的若干政策措施》，从进一步加大保障企业复工复产工作力度、降低企业用工成本、减轻企业经营负担、加大财政金融支持、优化政府服务等关键环节，提出了5方面共20项政策措施，全力支持和推动受疫情影响的各类企业复工复产。

面对疫情期间复工复产给劳动用工带来的新问题和新的挑战，企业应当如何应对？韶关市律师协会疫情防控工作专项法律服务团通过收集汇编该手册，希望能对企业有所帮助。

目录

一、 劳动合同管理	3
1、用人单位已向应聘人员发放录用通知书，是否能以疫情防控为由取消录用？	3
2、用人单位可以拒绝录用曾经患有新型冠状病毒肺炎但已被治愈的人员吗？	3
3、用人单位可否要求劳动者披露感染、疑似新型冠状病毒肺炎相关情况，以及有关假期所在地、回岗路线等个人信息？	4
4、劳动者可否拒绝到重点疫情地区工作？	4
5、用人单位可否安排劳动者远程办公？	5
6、对因或可能因疫情问题导致未正常返岗出勤的劳动者，用人单位如何处理劳动关系为宜？	5
7、用人单位是否可以解除、终止与被医学隔离观察或确证为感染新型冠状病毒感染员工之间的劳动合同？	5
8、新型冠状病毒肺炎病人或疑似病人的工作范围是否受限制？	6
9、因政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施导致不能正常上班的员工，用人单位能否解除劳动合同？	6
10、因疫情影响，用人单位可否对劳动者进行调岗并降薪？	7
11、员工被隔离，用人单位能否单方面调岗调薪？	8
12、劳动者在 2020 年春节前或在疫情期提出离职申请，现因疫情防控延长假期导致离职手续无法办理的，离职是否有效力？	8
13、劳动者因疫情防控被隔离期间劳动合同到期，用人单位可否终止劳动合同？	9
14、劳动者拒绝隔离观察或拒不配合治疗的，用人单位可否解除劳动合同？	9
15、因疫情原因导致生产经营困难，用人单位可以进行裁员吗？	10
16、用工单位可否将因疫情导致不能提供正常劳动的被派遣劳动者退回劳务派遣单位？	10
二、 特殊期间劳动报酬管理	11
1、放假期间（含延长假期、延迟复工）用人单位安排员工上班的是否应当支付加班工资？	11
2、员工被隔离期间或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，算作旷工吗？如何发放工作报酬？	12
3、复产复工后，员工自我隔离期间的工资如何支付？	12
4、员工因疫情未及时到岗复产复工，企业如何支付工资？	12
5、因疫情防控，企业停产、停工的，企业如何支付工资？	13
6、因防控疫情影响企业延迟日期发放工资的，是否构成未及时支付劳动报酬？	13
7、请问 2020 年春节延长假期的概念，以及用人单位应如何支付劳动者工资报酬？	14
8、请问延迟复工期是指那段时间，以及延迟复工期内用人单位应如何计算劳动者的工资报酬？	14
9、劳动者在强制隔离治疗/观察期内，用人单位是否正常发工资？	15
10、劳动者未感染或疑似感染，也不属于密切接触者，但自我要求在上班前自我在家隔离的工资报酬如何计算？	15
三、 工伤、医疗期管理	16
1、员工未确诊但被隔离或医学观察期，此期间是否计入医疗期？	16
2、员工确诊为新型冠状病毒感染的肺炎患者，隔离期结束后仍处于医疗期且须停止工作，应当如何计算工资及医疗期？	16
3、员工被确诊为新型冠状病毒感染的肺炎患者，企业是否需要支付医疗费用？	17

4、员工在上下班途中感染新型冠状病毒肺炎是否属于工伤？	17
5、员工从事志愿活动期间发生意外事故，是否属于工伤？	18
6、企业要求员工在家办公，在此期间发生伤害的，可否认定为工伤？	18
7、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职感染新型冠状病毒肺炎，是否应认定为工伤？	18
9、用人单位委派劳动者去湖北出差过程中感染新型冠状病毒肺炎，是否认定为工伤？	19
10、劳动者不幸感染新型冠状病毒，人社部门是否能够为工伤申请提供优先服务？	19
11、劳动者感染新型冠状病毒在医疗期产生的费用由谁承担？	19
12、用人单位申请工伤时限能否因新型冠状病毒感染的疫情防控处置及救治等特殊原因予以延长？	20
四、假期管理.....	20
1、基于疫情防控形势用人单位可否自行延长劳动者的复工期限？	20
2、延迟复工期间的性质是什么？	20
3、因疫情未及时返岗复工的劳动者，用人单位可否安排其休年休假？	21
4、如何处理产假与国务院延长的假期重叠问题？	21
5、用人单位可否安排年休假折抵国务院延长的假期？	22
7、如何处理医疗期与国务院延长的假期重叠问题？	22
8、如何处理婚丧假与国务院延长的假期重叠问题？	22
9、探亲假与国务院延长的假期重叠后可否延长？	23
11、劳动者可以拒绝用人单位提前上班的要求？	24
五、特殊工时制企业与加班管理.....	24
1、符合规定不受延迟复工限制的用人单位的劳动者，在疫情期间提供了正常劳动的，能否主张加班费？	24
2、用人单位因疫情需要生产所需的物资或为疫情需要提供服务的，员工是否有权拒绝加班？	24
3、用人单位因疫情需要生产所需的物资或为疫情需要提供服务的，用人单位安排劳动者加班时数超过法律规定，是否构成违法？	25
4、2020年春节假期，国家公布的延长假期期间，用人单位安排劳动者提供劳动的，是否应当支付加班费？	26
5、受疫情影响的用人单位如申请综合工时制，是否需要支付加班费？	26
六、劳动安全卫生保护管理.....	27
1、对确因工作需要于2月9日24时前返粤的劳动者，用人单位是否应特别加强健康防护？	27
2、经过疫情发生地的劳动者，该如何采取安全防护措施？	27
3、针对疫情，用人单位是否需要落实责任主体？具体该怎么做？	28
4、劳动者在疫情防控期间的义务？	28
5、如果劳动者拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗应承担什么法律责任？	30
6、用人单位在疫情防控期间的义务？	31
7、用人单位未履行疫情预防与控制的法定义务，依法应当承担哪些法律责任？	33
七、劳动仲裁.....	34
1、当事人无法在法定仲裁时效申请仲裁，仲裁时效该怎样计算？	34
2、劳动争议仲裁案件已经仲裁机构受理，尚未开庭的案件如何处理？	34

一、劳动合同管理

1、用人单位已向应聘人员发放录用通知书，是否能以疫情防控为由取消录用？

答：不可以，建议用人单位通过协商变更入职日期等方式解决。

解析：用人单位向应聘人员发出录用通知书，具备法律效力，对用人单位具有约束力。从诚信及用人单位公信力角度，不建议用人单位以此为由取消录用，一方面有违诚信原则，另一方面如果以疫情防控取消录用，可能承担缔约过失赔偿责任。

2、用人单位可以拒绝录用曾经患有新型冠状病毒肺炎但已被治愈的人员吗？

答：不可以拒绝录用。

解析：依据《就业促进法》第三十条规定，用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用；第六十二条规定，违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。

《传染病防治法》第十六条第二款规定，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。

因此，患有新型冠状病毒肺炎后被治愈的，用人单位不得以其曾经患有上述传染病为由对其拒绝录用，更不得实施任何就业歧视行为。

3、用人单位可否要求劳动者披露感染、疑似新型冠状病毒肺炎相关情况，以及有关假期所在地、回岗路线等个人信息？

答：可以。劳动者应当向用人单位如实报告相关信息。根据《劳动合同法》第八条规定，用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。虽然该条适用于用人单位招用劳动者时，但是对于与劳动合同履行直接相关的基本情况，用人单位一样有权了解。根据政府相关要求，用人单位可以依法向劳动者收集与疫情防控相关的信息，包括但不限于地址、轨迹、健康信息等。用人单位不得收集与疫情防控及劳动合同履行无关的信息，且收集、处理或者披露应当符合个人信息保护的相关法律规定。

4、劳动者可否拒绝到重点疫情地区工作？

答：根据《劳动合同法》第三十二条规定，劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。根据《中华人民共和国执业医师法》第二十八条规定，遇有自然灾害、传染病流行、突发重大伤亡事故及其他严重威胁人民生命健康的紧急情况时，医师应当服从县级以上人民政府卫生行政部门的调遣。但是，对于特殊工作人员（如医护人员等），应当服从用人单位相关工作安排。

5、用人单位可否安排劳动者远程办公？

答：用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。具体劳动条件的情形下，用人单位安排劳动者远程完成相关工作，劳动者应当服从安排。疫情防控的特殊时期，用人单位对劳动者安排远程工作，具有合理性。

6、对因或可能因疫情问题导致未正常返岗出勤的劳动者，用人单位如何处理劳动关系为宜？

答：用人单位可以要求劳动者按照依法制定的规章制度履行请假手续或补假手续，提供被隔离、交通限制等相关证明文件。比如，医院的诊疗证明，社区居委会村委会书面资料，政府发布的限行通知等。劳动者应当及时向用人单位说明情况，并按照规章制度规定履行请假手续。劳动者未及时履行请假手续的，用人单位应当提醒劳动者办理请假手续，同时给予劳动者申辩和说明的机会，双方妥善沟通解决。双方劳动关系履行期间，劳动者应当履行劳动义务，除因处于疫区不能及时返岗等特殊情形外，用人单位有权依据劳动纪律和规章制度进行处理。

7、用人单位是否可以解除、终止与被医学隔离观察或确证为感染新型冠状病毒感染员工之间的劳动合同？

答：不可以解除。依据《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》（人社厅明电〔2020〕5号）

规定，对因感染、疑似感染或密切接触新型冠状病毒处于隔离治疗期间或医学观察期间的劳动者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劳动者，用人单位不得依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十一条以无过失性辞退或经济性裁员为由与劳动者解除劳动合同。

8、新型冠状病毒肺炎病人或疑似病人的工作范围是否受限制？

答：应当受到限制，且应接受隔离治疗或观察，期间不得从事任何工作。《传染病防治法》第十六条第二款规定，传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人，在治愈前或者在排除传染病嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使该传染病扩散的工作。

由于新型冠状病毒感染的肺炎具有高度的传染性和危险性，新型冠状病毒肺炎病人及疑似病人在治愈或排除新型冠状病毒感染的肺炎确诊以前，应当接受隔离治疗或观察，不得从事任何工作。

9、因政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施导致不能正常上班的员工，用人单位能否解除劳动合同？

答：用人单位不得据此与员工解除劳动合同。建议安排员工在家正常复工，通过线上/远程、视频会议、远程等方式进行办公。依据《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》（人社厅明电〔2020〕5号）规定，对因感染、疑似感染或密切接触新型冠状病毒处于隔离治疗期间或医学观察期间的劳动者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劳动者，用人单位不得依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十一条以无过失性辞退或经济性裁员为由与劳动者解除劳动合同。

10、因疫情影响，用人单位可否对劳动者进行调岗并降薪？

答：用人单位因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与劳动者协商一致采取调整工作岗位、调整薪酬等方式稳定工作岗位。在未经协商一致的前提下，劳动合同任何一方均无权单方变更劳动合同约定的内容。但是，用人单位在公平合理的范围内，可以对劳动者行使适当的单方调岗权。用人单位单方对劳动者进行调岗，应当符合以下条件，同时应当具备合理性：第一，调岗是基于用人单位的生产经营需要或因劳动者个人能力、工作态度等因素导致；第二，调岗前后工资待遇应当持平。虽然用人单位具有一定的用工自主权，但其在未与劳动者协商一致的情况下，仍不得单方降低劳动者的工资福利待遇；第三，调岗后是否增大了劳动者的劳动成本。即工作岗位地理位置的变更不应给劳动者照顾家庭、上下班的工作成本造成更大的负担；第四，不得具有侮辱性和惩罚性。用人单位对劳动者进行的单方调岗必须是出于其经营的正当合理需要，不能因为其他不合理原因而带有侮辱性或惩

罚性。

11、员工被隔离，用人单位能否单方面调岗调薪？

答：不得停止支付员工正常工资，也不能单方面调岗调薪。依据《劳动合同法》第三十五条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。《传染病防治法》第四十一条第二款规定，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。同时结合《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》（人社厅明电〔2020〕5号）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。

12、劳动者在 2020 年春节前或在疫情期间提出离职申请，现因疫情防控延长假期导致离职手续无法办理的，离职是否有效力？

答：员工离职有效，同时在疫情期间提出离职申请的，建议员工提交书面离职申请，并留存相关证据。

依据《劳动合同法》第三十七条规定，劳动者提前三十日以书面

形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者提出解除劳动合同的通知到达用人单位即可产生效力。因此，在员工提出离职申请符合其真实意愿的情况下，因疫情防控延长假期导致离职手续无法办理不影响其已提出离职的法律效力。

在疫情期间提出离职申请的，建议员工提交书面离职申请；不便书面提出，务必留存固定微信、短信、电子邮件等证据形式，同时要求员工以书面形式拍照签字快递至企业。

13、劳动者因疫情防控被隔离期间劳动合同到期，用人单位可否终止劳动合同？

答：不可以终止，劳动合同期限应当依照规定予以顺延。依据《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》（人社厅明电〔2020〕5号）规定，在劳动者因感染、疑似感染或密切接触新型冠状病毒隔离治疗期间或医学观察期间、政府实施隔离措施或采取其他紧急措施期间劳动合同到期的，劳动合同分别顺延至医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

14、劳动者拒绝隔离观察或拒不配合治疗的，用人单位可否解除劳动合同？

答：如劳动者属于医疗机构内的病人、病原携带者、疑似病人的密切接触者，拒绝医学隔离观察或拒不配合治疗的，符合相关情形时，用人单位可以依法解除劳动合同。

15、因疫情原因导致生产经营困难，用人单位可以进行裁员吗？

答：尽量不裁员或少裁员，不建议用人单位在此期间下进行经济性裁员。依据《劳动合同法》规定，用人单位发生生产经营发生严重困难等原因时，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。在当前情况下，即使因疫情原因导致用人单位生产经营发生严重困难需要裁员，仍然不建议用人单位进行经济性裁员。

其次，依据《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，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。

16、用工单位可否将因疫情导致不能提供正常劳动的被派遣劳动者退回劳务派遣单位？

答：不得退回。在此期间，企业不得以《劳动合同法》第四十条（无过失性辞退）、第四十一条（经济性裁员）解除与员工的劳动合同；即企业不得以员工患病或非因工负伤为由解雇，不得以

员工不能胜任工作为由解雇，不得以客观情况发生变化为由解雇，不得以生产经营发生严重困难、经营方式调整、企业转产、客观经济情况发生重大变化等为由进行经济性裁员。

总之，企业不得以疫情有关因素为由解除劳动合同。被派遣劳动者在用工单位期间的工资待遇等参照用工单位直接用工的相关政策，企业不得因此将被派遣劳动者退回劳务派遣单位。

二、特殊期间劳动报酬管理

1、放假期间（含延长假期、延迟复工）用人单位安排员工上班的是否应当支付加班工资？

答：推迟复工，是为了防控疫情，并非是法定节假日，也并非是休息日。推迟复工期间上班（工作日）的，属于正常上班，没有加班工资。

（1）对2月3日至2月7日，属于延迟复工期间工作日，安排员工上班应当支付正常工资。

（2）2月8日至2月9日，属于延迟复工期间休息日，安排员工上班应当支付2倍工资或安排补休。

依据《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》规定，除特殊情形外，本行政区域内各类企业复工时间不早于2月9日24时，用人单位应当依法保障员工合法权益。在2月3日至9日未复工期间，企业应当按照劳动合同规定的标准支付劳动

者工资。

2、员工被隔离期间或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，算作旷工吗？如何发放工作报酬？

答：不算作旷工，企业应该当支付员工正常工作时间工资，包括基本工资、奖金和补贴等。（部分工资与绩效相挂钩，若无业绩的，则可以不发放该部分工资）。依据《关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》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职工，企业应当视同提供正常劳动并支付职工正常工作时间工资。

3、复产复工后，员工自我隔离期间的工资如何支付？

答：员工自我隔离期间，可以采取优先安排员工休年假、或加班调休，或协商一致让员工在家办公、轮休的方式；员工自愿或协商一致的情况下，也可按事假方式处理；还可以就自我隔离期间的工资发放标准进行协商。

4、员工因疫情未及时到岗复产复工，企业如何支付工资？

答：与员工协商一致，优先安排带薪年假，在年休假期间享受

与正常工作期间相同的工资收入。依据《关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》规定，对于因疫情未及时返粤复工的职工，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。

5、因疫情防控，企业停产、停工的，企业如何支付工资？

答：需要按照工资支付周期划分。未超过一个工资支付周期的，应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，企业若员工提供了正常劳动，企业支付给员工的工资不得低于当地最低工资标准；没有安排员工工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的 **80%** 支付员工生活费。依据《关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》企业因受疫情影响导致停工停产的，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据职工提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；企业没有安排职工工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的 **80%** 支付职工生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。

6、因防控疫情影响企业延迟日期发放工资的，是否构成未及时支付劳动报酬？

答：不构成，但企业复工后应当立即补发。在推迟复工期间不能

发放工资属于“不可抗力”，不可归咎于单位，应当属于法定的未及时支付工资情形。但企业复工后应当立即向员工补发相应的工资。

7、请问 2020 年春节延长假期的概念，以及用人单位应如何支付劳动者工资报酬？

答：按照国务院办公厅《关于延长 2020 年春节假期的通知》要求，延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日。在春节假期延长期间（1 月 31 日、2 月 1 日、2 月 2 日），企业安排劳动者工作又不能安排补休的，按照不低于劳动者本人日或小时工资的 200% 支付工资报酬。

8、请问延迟复工期是指那段时间，以及延迟复工期内用人单位应如何计算劳动者的工资报酬？

答：根据《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》规定，除特殊情形外，本行政区域内各类企业复工时间不早于 2 月 9 日 24 时。2 月 3 日至 9 日未复工期间，即延迟复工期。根据《广东省工资支付条例》、人社部办公厅《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》（人社厅明电[2020]5 号）关于停工、停产期间工资支付相关规定，企业应当按照劳动合同规定的标准支付劳动者工资。但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能安排补休的，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。

9、劳动者在强制隔离治疗/观察期内，用人单位是否正常发工资？

答：应当正常发放工资。根据《传染病防治法》第四十一条规定：对已经发生甲类传染病病例的场所或该场所内的特定区域的人员，在隔离期间，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。《传染病防治法实施办法》第四十九条规定，甲类传染病疑似病人或者病原携带者的密切接触者，经留验排除是病人或者病原携带者后，留验期间的工资福利待遇由所属单位按出勤照发。《人力资源社会保障部办公厅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》根据国家防疫要求，新型冠状病毒感染肺炎按照甲类传染病管理，对于新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人及密切接触者，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。

10、劳动者未感染或疑似感染，也不属于密切接触者，但自我要求在上班前自我在家隔离的工资报酬如何计算？

答：建议用人单位可以以休年休假的方式处理，也可以与劳动者

协商工资待遇，如协商不成的，按事假处理较为合适。

三、工伤、医疗期管理

1、员工未确诊但被隔离或医学观察期，此期间是否计入医疗期？

答：当员工未确诊处于隔离期间内不计算在医疗期内，但企业应当支付员工在此期间的工作报酬。依据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第二条规定，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。同时结合《关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》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职工，企业应当视同提供正常劳动并支付职工正常工作时间工资。

2、员工确诊为新型冠状病毒感染的肺炎患者，隔离期结束后仍处于医疗期且须停止工作，应当如何计算工资及医疗期？

答：（1）工资计算：企业应当支付医疗期正常工资 60%工资，但不得低于最低工资标准的 80%。（2）医疗期计算：企业员工患病或非因工负伤医疗期 3~24 个月。依据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条规定，企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，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，根据劳动部关于发布《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知(劳部法[1994]479号)第三条规定，企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，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：（一）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。（二）实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；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。

3、员工被确诊为新型冠状病毒感染的肺炎患者，企业是否需要支付医疗费用？

答：具体根据缴纳社保情况确认，如企业已经依法为员工缴纳基本医疗保险的，则企业无须垫付或支付确诊新型冠状病毒感染的肺炎的员工的医疗费用。依据《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》规定，对于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，个人负担部分由财政给予补助。

4、员工在上下班途中感染新型冠状病毒肺炎是否属于工伤？

答：不属于工伤，员工被指派前往疫区工作被感染及医护人员因

履行工作职责感染的除外。依据《广东省工伤保险条例》第九条第六款规定，在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的属于工伤。据此，若劳动者在上下班途中非因上述原因受到伤害的，不属于工伤。但依据《广东省工伤保险条例》第十条规定，由用人单位指派前往依法宣布为疫区的地方工作而感染疫病的，则视同为工伤。

5、员工从事志愿活动期间发生意外事故，是否属于工伤？

答：疫情期间，从事志愿活动期间受到意外伤害，存在被认定为工伤的可能性。依据《广东省工伤保险条例》第十条规定，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。

6、企业要求员工在家办公，在此期间发生伤害的，可否认定为工伤？

答：存在被认定为工伤的可能性。依据《广东省工伤保险条例》第九条第一款规定，在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的。但居家办公不具危险性，还应当结合具体情况分析。

7、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职感染新型冠状病毒肺炎，是否应认定为工伤？

答：根据人社部、财政部、卫健委三部委印发的《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》的规定，上述情形应认定为工伤，相关人员应依法享受工伤保险待遇。

9、用人单位委派劳动者去湖北出差过程中感染新型冠状病毒肺炎，是否认定为工伤？

答：根据省人社厅转发人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委《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》的规定，对于用人单位指派到湖北省出差（工作）的职工感染新型冠状病毒肺炎的，应参照《广东省工伤保险条例》第十条第四项规定视同工伤。

10、劳动者不幸感染新型冠状病毒，人社部门是否能够为工伤申请提供优先服务？

答：根据省人社厅转发人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委《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》的规定，各地区人社部门遇有感染新型冠状病毒肺炎相关的工伤申报案件，要开通绿色通道，提供优先服务，缩短办理时限。

11、劳动者感染新型冠状病毒在医疗期产生的费用由谁承担？

答：根据国家财政部与医保局通知规定，对于患者发生的医疗费

用，在基本医保、大病保险、医疗救助等按规定支付后，个人负担部分由财政给予补助。

12、用人单位申请工伤时限能否因新型冠状病毒感染的疫情防控处置及救治等特殊原因予以延长？

答：根据根据省人社厅转发人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委《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》的规定，因新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控处置和救治等特殊原因的，用人单位申请工伤认定时限予以适当延长。

四、假期管理

1、基于疫情防控形势用人单位可否自行延长劳动者的复工期限？

答：可以。非特殊行业用人单位在国务院通知和地方政府通知基础上继续延长本单位劳动者假期的，属于用人单位用工自主权的范畴，由用人单位自主决定，但应依法保障劳动者的相应工资待遇。

2、延迟复工期间的性质是什么？

答：广东人社部门在 2020 年 1 月 30 日通过“广东人社”微信公众号发布的文章中对延长复工期间的工资支付问题作出回应，其

中引用的是关于停工停产期间工资的相关规定，一定程度可看出广东省人社部门认为延迟复工期间在法律性质上属于企业停工停产的期间。因此，我们倾向认为广东省范围内延迟复工期间不属于节假日。

3、因疫情未及时返岗复工的劳动者，用人单位可否安排其休年休假？

答：按照《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》要求，除特殊情形外，本行政区域内各类企业复工时间不早于 2 月 9 日 24 时。对于因疫情未及时返回用人单位复工的劳动者，经协商一致，用人单位可以优先考虑安排劳动者带薪年假。其中，劳动者累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假 5 天；已满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天；已满 20 年的，年休假 15 天。劳动者在带薪年假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

4、如何处理产假与国务院延长的假期重叠问题？

答：不应顺延产假。根据《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》第九条：“年休假、婚假、丧假、探亲假、产假、看护假的假期原则上应一次性连续安排，假期内遇公休假日的，均不另加假期天数”规定，由于此次假期延长系国务院为应对突发事件而统一作出的规定，该延长的假期参照休息日的相关规定执行，因此，我们倾向认为产假不应顺延。

5、用人单位可否安排年休假折抵国务院延长的假期？

答：不可以。本次国务院延长的假期是针对全民享受的休假，既是防控疫情需要，也是劳动者福利，其性质与劳动者的带薪年假不同，两者不能相互抵销。

6、如何处理年休假与国务院延长的假期重叠问题？

答：顺延年休假期。根据《职工带薪年休假条例》第三条：“国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期”规定，此次假期延长系国务院为应对突发事件而统一作出的规定，该延长的假期参照休息日的相关规定执行，因此，根据上述有关带薪年假的规定，我们倾向认为年休假应相应顺延。

7、如何处理医疗期与国务院延长的假期重叠问题？

答：不应顺延医疗期。根据《劳动部关于贯彻<企业职工患病或非因工负伤医疗期规定>的通知》第一条：“病休期间，公休、假日和法定节日包括在内”的规定，由于此次假期延长系国务院为应对突发事件而统一作出的规定，该延长的假期参照休息日的相关规定执行。因此，劳动者医疗期与延长的三天假期发生重叠的，我们倾向认为不应顺延医疗期。

8、如何处理婚丧假与国务院延长的假期重叠问题？

答：不应顺延婚丧假。根据《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤

待遇暂行规定》第九条：“年休假、婚假、丧假、探亲假、产假、看护假的假期原则上应一次性连续安排，假期内遇公休假日的，均不另加假期天数”规定，由于本次国务院延长的假期为应对突发事件而采取的措施，该延长的假期参照休息日的相关规定执行。因此，我们倾向认为不应顺延婚丧假。

9、探亲假与国务院延长的假期重叠后可否延长？

答：不可延长探亲假。根据《国务院关于职工探亲待遇的规定》第三条：“探亲假期是指职工与配偶、父、母团聚的时间，另外，根据实际需要给予路程假。上述假期均包括公休假日和法定节日在内。”由于本次国务院延长的假期为应对突发事件而采取的措施，该延长的假期参照休息日的相关规定执行。因此，探亲假与国务院延长3天期间重叠的，我们倾向认为不可再顺延。

10、停工停产期结束后用人单位可否以事假方式让劳动者休息或隔离观察？

答：可以的，但需要劳动者提出申请。如用人单位存在强迫劳动者填写事假申请来规避支付工资或生活费等义务的，这种方式无效。

11、劳动者可以拒绝用人单位提前上班的要求？

答：可以拒绝。根据国务院发布的《关于延长 2020 年春节假期的通知》可知，用人单位应当无条件遵守国务院针对本次疫情的强制性规定/行政命令。用人单位如在国家规定的延长春节假期届满前要求员工提前上班的，劳动者有权拒绝，用人单位也不得据此认定劳动者构成旷工。

五、特殊工时制企业与加班管理

1、符合规定不受延迟复工限制的用人单位的劳动者，在疫情期间提供了正常劳动的，能否主张加班费？

答：不可以。这类用人单位的劳动者不属于省政府规定的休假人员，因此，本身需要正常提供劳动，用人单位应当支付正常工作时间的工资。但不属于加班，不能主张加班费。在疫情期间，如果遇到休息日，劳动者提供了正常劳动而用人单位又未安排补休的，则应当按照不低于劳动者日工资或小时工资的 200% 支付加班费。

2、用人单位因疫情需要生产所需的物资或为疫情需要提供服务的，员工是否有权拒绝加班？

答：不可以。《劳动法》第四十二条第一款规定了“发生自然灾害、事故或者其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需

要紧急处理的”不受《劳动法》第四十一条的限制。此次新型冠状病毒肺炎疫情，严重威胁人民的生命健康和财产安全，属于法律规定的特殊情况，因此，用人单位安排劳动者加班的，劳动者应当服从安排。如劳动者拒绝加班的，用人单位可以安排用人单位的规章制度，对不服从工作安排的劳动者作出处理。

3、用人单位因疫情需要生产所需的物资或为疫情需要提供服务的，用人单位安排劳动者加班时数超过法律规定，是否构成违法？

答：不违法。《劳动法》第四十一条规定，用人单位安排劳动者加班，一般每日不得超过1小时；因特殊原因需要延长工作时间的在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。《劳动法》第四十二条第一款规定了“发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的”不受《劳动法》第四十一条的限制。此次新型冠状病毒肺炎疫情，严重威胁人民的生命健康和财产安全，属于法律规定的特殊情况，因此，用人单位可以适当冲破法律规定的时数，用人单位因疫情原因，安排劳动者加班时数超过法律规定的，一般来讲，不构成违法。但是，用人单位应当保障劳动者的身体健康。

4、2020 年春节假期，国家公布的延长假期期间，用人单位安排劳动者提供劳动的，是否应当支付加班费？

答：应当支付。2020 年 1 月 26 日，国务院办公厅《关于延长 2020 年春节假期的通知》，延长 2020 年春节假期至 2020 年 2 月 2 日。本次延长假期的法律依据为《突发事件应对法》第八条的规定，属为应对疫情采取的防控措施，用人单位应当遵守。根据《劳动法》第四十四条的规定，用人单位在休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，用人单位应当支付加班工资，但不受延迟复工限制的用人单位不在此列。

5、受疫情影响的用人单位如申请综合工时制，是否需要支付加班费？

答：需要支付。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》规定，受疫情影响的用人单位，可以申请特殊工时，因此，用人单位可以申请综合工时制，用人单位可以灵活用工，采用集中工作、集中休息的方式，但是综合计算周期内的总实际工作时间不应超过总法定标准工作时间，超过部分应视为延长工作时间，并按《劳动法》的规定支付加班费。

六、劳动安全卫生保护管理

1、对确因工作需要于 2 月 9 日 24 时前返粤的劳动者，用人单位是否应特别加强健康防护？

答：需要的。根据《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》规定，对确因工作需要于 2 月 9 日 24 时前返粤的人员，包括用人单位在内的相关部门应加强检疫查验和健康防护，用人单位还应及时报告相关信息。

2、经过疫情发生地的劳动者，该如何采取安全防护措施？

答：根据《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》，《关于印发新型冠状病毒感染的肺炎疫情发生地来粤人员健康监测管理方案（第二版）的通知》（粤卫明电〔2020〕11 号）的规定，用人单位应当：（1）完善相应设施设备；（2）提供卫生用品和隔离观察场所；（3）对返岗人员进行健康监测；（4）劳动者填报健康卡，报告健康状况、疫情重点地区居留旅行史、以及与疫情重点地区人员接触史等（5）用人单位根据情况进行分类处理，及时报告相关信息。

3、针对疫情，用人单位是否需要落实责任主体？具体该怎么做？

答：根据《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》的要求，用人单位必须落实防控主体责任。用人单位还应当加强劳动者健康监测，完善相应设施设备，提供卫生用品和隔离观察场所，开展环境卫生整治和重点场所消毒，要把各项防控和服务保障措施落实落细。

4、劳动者在疫情防控期间的义务？

答：1、积极接受疾病预防控制机构、医疗机构有关传染病的调查、检验、采集样本、隔离治疗等预防、控制措施，如实提供有关情况；2、发现感染病人或者疑似感染病人时，应当及时向附近的疾病预防控制机构或者医疗机构报告；3、本人或家人如出现发热、咳嗽、乏力等症状，应做好个人防护，佩戴好口罩，及时前往医院就诊。前往医院就诊，应避免乘坐公交、地铁，可以选择步行、自驾或出租车等方式。病情严重的，应及时拨打 120 求救。主动告知医生的旅行史、接触史及周围人员是否有类似病例，听从医务人员指引，配合医务人员进行流行病学调查，提供详细信息；4、注意环境和个人卫生，保持住所通风良好，保持乐观心态，注意休息和营养，增强体质，勤洗手，不随地吐痰。避免接触呼吸道感染病人；5、严格遵守当地各项疫情防控规定和安排，不得擅自违反；6、在粤劳动者应避免参加聚会和集体

活动。如必需外出活动，在所有室内公共场所、公共交通工具内和其他人去聚集的室外公共场所务必戴口罩；7、在粤劳动者应避免购买活禽和野生动物，避免接触野生动物、活禽畜机器排泄物和分泌物。食用禽肉蛋奶时要充分煮熟，不食用野生动物；8、在粤劳动者应主动通过政府官方渠道了解疫情动态和预防知识，不得编造、传播有关疫情发展或处置工作的虚假信息；9、湖北省疫区返粤劳动者，应记录来粤的时间、车次（车牌、车票、航班号、座位号），并在抵粤之日主动向所在社区、单位或者入住的酒店等申报；10、湖北省疫区返粤劳动者，需要实施14天的居家隔离或者集中隔离观察，自觉接受社区工作人员、社康医生、社区民警的联合管理和服服务；11、湖北省疫区以外地区返粤劳动者，应每日观察自己及家人的健康状况，自抵粤之日起，一般需要观察14天；12、返粤劳动者，应遵守社会公德，遵守疫情防控期间的各项规定和要求，自觉做好个人防护，避免危害他人健康，影响公共安全。积极配合政府有关部门、疾控机构、医疗机构为防控疫情采取的健康状况申报、流行病学调查、检验、采集样本、医学隔离观察、隔离治疗等预防、控制措施；13、履行好其他应尽义务。

5、如果劳动者拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗应承担什么法律责任？

答：将可能承担行政、刑事、民事等多方面的法律责任。如劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位可以根据《劳动合同法》第三十九条第六项规定，解除劳动合同，用人单位无需支付经济补偿金；如劳动者虽未被依法追究刑事责任，但在用人单位的工作场所内妨碍防疫工作，严重违反用人单位规章制度的，用人单位也可以根据《劳动合同法》第三十九条第二项规定解除劳动合同，无需支付经济补偿金。如用人单位没有规章制度明确规定，用人单位也可以依据《劳动法》第二十五条的规定，以劳动者严重违反劳动纪律为由解除劳动合同，无需支付经济补偿金。

1、行政处罚：通报批评，拘留、罚款。《中华人民共和国治安管理处罚法》第五十条规定：“有下列行为之一的，处警告或者二百元以下罚款；情节严重的，处五日以上十日以下拘留，可以并处五百元以下罚款：（一）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；……。”

2、刑事责任：《中华人民共和国刑法》第一百一十五条“放火、决水、爆炸以及投放毒害性、放射性、传染病病原体等物质或者以其他危险方法致人重伤、死亡或者使公私财产遭受重大损失的，处十年以上有期徒刑、无期徒刑或者死刑。过失犯前款罪的，处三年以上七年以下有期徒刑；情节较轻的，处三年以下有期徒刑或者拘役。”、第三百三十条“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。” 3、民事赔偿：《中华人民共和国传染病防治法》第七十七条“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。”

6、用人单位在疫情防控期间的义务？

答：用人单位义务如下：1、增强责任意识和全局意识，高度重视新冠肺炎疫情防控工作，配合政府做好防控工作；2、严格遵守当地政府关于延期复工的相关规定；3、疫情防控期间，采取网上办公等灵活方式，减少人员聚集；4、对新冠肺炎患者、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劳动者，应当按规定支付劳动者劳动报酬，并不得依据劳动合同法第四十条、第四十一条解除与劳动者的劳动合同；5、因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与劳动者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，尽量不裁员或者少裁员；6、因受疫情影响停工停产的，应按照规定支付劳动者的劳动报酬；7、建立健康责任人和健康联络员制度，明确

专人负责春节假期及复工后的疫情监测、排查、预警等工作，做到早发现、早报告、早隔离、早诊断、早治疗；8、做好春节假期前后去疫区发生地出差、探亲、访友、旅游员工的信息统计工作，对员工信息登记造册，按要求报送所在社区，及时联系本单位正在疫情发生地的员工，劝导员工及亲友延迟返粤；9、利用自有宿舍或者租用集中隔离场所，配合辖区政府部门开展的来自疫情发生地人员的医学隔离观察等疫情防控工作；10、对本人或其共同居住的亲友去过疫情发生地、接触来自疫情发生地的客户或亲友的员工，督促其按要求接受医学隔离观察；对有不适症状及其他可能感染情况的员工，应督促其及时就医，并向所在社区报告；11、准备必需的防控物资，落实好员工体温检测等工作，加强场地环境卫生管理，建立员工健康档案，督促员工做好个人防护和自我监测，避免带病上班；12、自觉维护市场秩序，不囤积居奇、哄抬物价、制假售假；13、增强安全意识，严格落实安全生产责任制，针对上岗员工变动的情况，做好岗位培训，对新员工或调整工作岗位的员工，按照规定和要求进行培训，积极向员工宣传复工安全生产注意事项，提升员工安全意识，预防安全事故发生；14、主动接受疾病预防控制机构、医疗机构有关传染病的调查、检验、采集样本、隔离治疗等预防、控制措施，如实提供有关情况；15、发现感染病人或者疑似感染病人时，应当及时向附近的疾病预防控制机构或者医疗机构报告；16、履行好其他应尽义务。

7、用人单位未履行疫情预防与控制的法定义务，依法应当承担哪些法律责任？

答：用人单位或其直接负责的主管人员和其他直接责任人员将可能承担民事、行政以及刑事等多种法律责任。《中华人民共和国突发事件应对法》第二十二条“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。”、第六十四条“有关单位有下列情形之一的，由所在地履行统一领导职责的人民政府责令停产停业，暂扣或者吊销许可证或者营业执照，并处五万元以上二十万元以下的罚款；构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予处罚：（一）未按规定采取预防措施，导致发生严重突发事件的；（二）未及时消除已发现的可能引发突发事件的隐患，导致发生严重突发事件的；（三）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的；（四）突发事件发生后，不及时组织开展应急救援工作，造成严重后果的。前款规定的行为，其他法律、行政法规规定由人民政府有关部门依法决定处罚的，从其规定。”、第六十六条“单位或者个人违反本法规定，不服从所在地人民政府及其有关部门发布的决定、命令或者不配合其依法采取的措施，构成违反治安管理行为的，

由公安机关依法给予处罚”、第六十七条“单位或者个人违反本法规定，导致突发事件发生或者危害扩大，给他人人身、财产造成损害的，应当依法承担民事责任。”、第六十八条“违反本法规定，构成犯罪的，依法追究刑事责任。”以及《中华人民共和国传染病防治法》第七十七条“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。”

七、劳动仲裁

1、当事人无法在法定仲裁时效申请仲裁，仲裁时效该怎样计算？

答：根据人力资源社会保障部办公厅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规定，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、劳动争议仲裁案件已经仲裁机构受理，尚未开庭的案件如何处理？

答：根据人力资源社会保障部办公厅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规定，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。