

疫情防控期间劳动用工管理相关问答（一）

作者：黄巍 | 刘亦娜 | 裴修 | 王晨 | 唐玉春 | 张秋骥

自新型冠状病毒大范围传播以来，为保障劳动者在疫情防控期间的合法权益、保证用人单位的正常生产经营和维护劳动关系的和谐稳定，国务院、各地政府和人力资源社会保障部门陆续出台了一系列政策文件。我们根据相关劳动法律法规和各地规范性文件的规定，就疫情防控期间的劳动用工管理问题准备了如下问答，供各企业参考。

一、国务院决定延长的三天假期（2020年1月31日至2020年2月2日）属于什么性质的休假？此期间的工资支付标准？

根据原先的放假安排，春节假期于2020年1月30日结束，1月31日为工作日，2月1日为休息日调休的工作日，2月2日为休息日。春节假期延长至2月2日的情况下，2月2日仍为休息日，而1月31日和2月1日应被视为国家安排的特殊假期。

在此期间，企业应全额发放工资。因疫情防控不能休假的员工，企业应安排补休或支付双倍的加班工资。

二、企业在各地政府要求的延迟复工期间的用工安排

（一）企业是否应当遵守延迟复工的通知？

基于《中华人民共和国传染病防治法》和《中华人民共和国突发事件应对法》，各地政府有权采取相应措施进行应急处置工作。由于目前各地政府（如上海市和浙江省政府）要求延迟复工的目的系减少人群聚集，阻断疫情传播，并未违反上述法律规定，因此企业应当予以遵守。但是，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应根据通知提前复工，不适用延迟复工的安排。

（二）是否可以安排在家办公？

可以。各地政府要求企业不能提前复工，是从减少人员聚集的角度来考量的，并未绝对地禁止企业安排非聚集性的灵活工作方式。我们注意到，上海市人社局于2020年1月28日发布的关于延迟企业复工相关问题的解答中提及了“提倡企业安排员工在家办公”。因此，对于互联网行业等可较多地适用灵活办公的行业，我们认为企业基于经营需要安排员工在家办公应不是法律所明确禁止的。同时，我们建议企业作该种安排时，应事先向员工发出书面通知，以便明确双方的权利义务关系。

（三）是否可以安排员工带薪年休假？

对于地方性政府明确延迟复工期间属于休息日的，员工依法有权休息，企业不得安排员工在此期间带薪年休假。若尚未有地方性规定延迟复工的，我们认为企业可以视工作的具体情况并考虑员工本人意愿，统筹安排年休假。

三、对于员工在春节假期前已经申请了国务院决定延长的三天假期或各地政府要求的延迟复工期间的年休假，该年休假如何处理？

对于国务院决定延长的假期，2月2日原本即属于休息日，因1月31日和2月1日应被视为国家安排的特殊假期，该两天休假不应冲抵员工的年休假，员工有权撤销申请。

对于各地政府要求的延迟复工期间员工已经申请的年休假是否可以撤销，目前尚存在争议。我们认为，若地方性政府已明确延迟复工期间属于休息日的，企业应允许员工撤销申请，不能冲抵年休假。若尚未有地方性规定或虽规定了延迟复工期间但未明确其性质的，从公平合理原则出发，我们建议企业允许员工撤销。

四、延迟复工期间的工资支付标准？

企业停工停产在一个工资支付周期内的，应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资；超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准，若劳动者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。

对于企业在延迟复工期间安排员工在家办公的工资标准，应按照当地人社部门的规定执行。比如，上海市人社局的解答明确指出“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”。也就是说，上海的企业在延迟复工期间安排员工在家办公或进行其他灵活形式的非聚集性工作，应视为休息日加班，由企业安排补休，不能安排补休的，按照两倍工资支付加班工资。

若当地人社部门尚未出台明确规定，我们建议，企业在延迟复工期间安排员工在家办公或进行其他灵活形式的非聚集性工作的，可以参照上海市人社局的解释，安排补休或支付双倍工资。

五、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不能提供正常劳动的员工，劳动关系如何处理？

企业不得依据劳动合同法第四十条（无过失性辞退）、四十一条（经济性裁员）与员工解除劳动合同。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至员工医疗期期满、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。

六、对确诊患有新型冠状病毒肺炎的员工，工资如何支付？

需根据患病员工所处的不同阶段进行具体分析：

- 隔离治疗期间或医学观察期间，企业应当支付员工在此期间的工资。北京、上海、深圳等地进一步明确，企业应当视同员工提供正常劳动，按正常工作期间工资支付。
- 隔离治疗解除后，除医护人员外，其他员工感染新型冠状病毒的，企业应按照法定标准和当地规定

核定医疗期，并支付医疗期的病假工资。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。

七、企业受疫情影响无法按时支付工资的，如何处理？

我们认为，此次新型冠状病毒肺炎疫情并不能一概而论认为构成不可抗力。对于“疫情构成不可抗力，从而可以超过规定付薪时间支付工资”的观点，需要根据个案进行具体分析。如企业因银行假期延长而导致短时间内工资支付困难的，我们建议企业可以在事先书面通知全体员工后，暂时延期支付工资，并在银行系统恢复后立即支付员工工资；若因企业自身原因，如资金周转困难等无法按时发放工资，应征得工会同意后暂时延期支付劳动者工资。

八、企业受疫情影响导致生产经营困难的，可以采取哪些措施？

根据人社部通知，企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与员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。

鉴于目前已公布的政策文件在短时间内出台的特殊性和紧迫性，部分问题可能存在不同的解读，有待进一步明确。我们将持续关注中央和各级政府以及人力资源和社会保障部门的最新动态，不断更新疫情防控期间劳动用工管理的通知和指引。

特别声明

汉坤律师事务所编写《汉坤法律评述》的目的仅为帮助客户及时了解中国或其他相关司法管辖区法律及实务的最新动态和发展，仅供参考，不应被视为任何意义上的法律意见或法律依据。

如您对本期《汉坤法律评述》内容有任何问题或建议，请与汉坤律师事务所以下人员联系：

黄巍

电话： +86 21 6080 0967

Email: will.huang@hankunlaw.com