

疫情下的劳动用工热点问题解析

受疫情影响，中央发布《国务院办公厅关于延长 2020 年春节假期的通知》（国办发明电〔2020〕1 号），将春节假期延长至 2020 年 2 月 2 日，以更好保障人民群众生命安全和身体健康。全国各地根据本地区实际情况也发布了相关通知。2020 年 1 月 26 日，浙江省人力资源和社会保障厅发布《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）。2020 年 1 月 27 日，杭州市政府发布《杭州市人民政府关于延迟本市企业复工和学校开学的通知》。三个《通知》的发布将对疫情下的劳动用工管理产生巨大影响。虽然目前还在春节假期，笔者已经陆续接到有关工资发放、返工安排及复工期间劳动关系处理等各种咨询，现将这些热点问题总结如下。

1、延长春节休假是强制的吗？本次延长的假期是否属于法定节假日？

答：本次延长春节假期是为有效减少人员聚集，阻断疫情传播，更好保障人民群众生命安全和身体健康，属于新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控措施的重要组成部分，如无特殊情形，用人单位应参照执行。

由于延长春节假期的决定属于临时性措施，此次延长休假并不属于《全国年节及纪念日放假办法》规定的法定节假日，而是属于特殊假期。如果在此期间上班的，并不执行法定节假日上班发放 300% 的工资规定。

2、企业在 2 月 3 日到 2 月 9 日不能复工，此期间是否应向员工正常发放工资？

答：为更好保障人民群众生命安全和身体健康，杭州市人民政府于 2020 年 1 月 27 日发布《杭州市人民政府关于延迟本市企业复工和学校开学的通知》，除涉及保障城市运行、疫情防控、群众生活必需的水电气、医疗器械、药品用品、食品保障等企业外，其他各类企业不得早于 2 月 9 日 24 时前复工。该通知将员工的假期又延长了七日。在该七日中，2 月 8 日至 9 日本来就是休息日，故实际上延长了五日假期。因“复工”一般与“停工”相对，我们倾向性的认为该五日假期的性质应当为企业停工停产期，应按照《浙江省企业工资支付管理办法》支付工资。

根据《浙江省企业工资支付管理办法》第二十二条 企业停工、停产、歇业，时间在 1 个工资支付周期内的，企业应当按照劳动合同的约定和国家、省相关规定支付工资。企业停工、停产、歇业时间超过 1 个工资支付周期，劳动者付出了正常劳动的，企业应当按照不低于当地人民政府确定的最低工资标准支付工资；劳动者未付出正常劳动的，企业应当按照不低于当地人民政府确定的最低工资标准的 80% 支付工资。因此，该五日假期属于企业停工停产中第一个工资支付周期，应该按照劳动合同约定和国家、省相关规定向劳动者支付工资。

另，上海市人社局将上海市人民政府公布的延迟复工期间定性为休息日，而非停工停产期。鉴于此问题还存在一定争议，期待后续浙江省相关部门的进一步解释。

3、在春节假期及延长假期中加班，企业是否需要支付加班费？加班费的标准是怎样的？

答：受相关政策影响，2020年1月24日至2月9日期间的假期性质不同，其加班费支付标准必将不同。特通过表格的形式进行如下总结：

4、企业是否必须延迟复工？

答：除了医疗机构、医疗器械生产企业等少数与疫情防控密切相关的企业外，如无特殊情形，其他企业不应在国家及地方政府最新通知的复工日期前提前复工。根据杭州市政府的最新通知，杭州市辖区的企业（涉及保障城市运行必需、疫情防控必需、群众生活必需及其他涉及重要国计民生的企业除外）延迟复工应不早于2020年2月9日24时。

5、企业不执行延迟复工有可能承担哪些法律责任？

答：如果企业置政府的紧急措施于不顾，仍强制员工提前复工，则单位或其主管人员、直接责任人员等有可能面临民事责任、行政责任及刑事责任等法律风险。相关法律依据如下：

《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。

如果造成特别严重的后果的，还有可能要承担刑事责任，比如说构成以危险方法危害公共安全罪等罪名。

《中华人民共和国传染病防治法实施办法》第七十条，有下列行为之一的单位和个人，县级以上政府卫生行政部门报请同级政府批准，对单位予以通报批评；对主管人员和直接责任人员由所在单位或者上级机关给予行政处分：

（一）传染病暴发、流行时，妨碍或者拒绝执行政府采取紧急措施的；

(二) 传染病暴发、流行时，医疗保健人员、卫生防疫人员拒绝执行各级政府卫生行政部门调集其参加控制疫情的决定；

(三) 对控制传染病暴发、流行负有责任的部门拒绝执行政府有关控制疫情决定的；

(四) 无故阻止和拦截依法执行处理疫情任务的车辆和人员的。

《中华人民共和国治安管理处罚法》第五十条，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；

(二) 阻碍国家机关工作人员依法执行职务的；

(三) 阻碍执行紧急任务的消防车、救护车、工程抢险车、警车等车辆通行的；

(四) 强行冲闯公安机关设置的警戒带、警戒区的。阻碍人民警察依法执行职务的，从重处罚。

《中华人民共和国刑法》第三百三十条，违反传染病防治法的规定，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，引起甲类传染病传播或者有传播严重危险的，构成妨害传染病防治罪，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。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。

6、企业因受疫情影响导致生产经营困难的，如何保障企业正常生产经营秩序？

7、答：企业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。

除前述方式外，企业也可通过集体协商方式，与企业工会签订专项集体合同，以求共同解决企业生产经营困难，共渡时艰。

7、员工被采取了隔离措施，隔离期间的工资如何支付？

答：根据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》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。”因此，如果企业里真的有员工因为此次疫情被隔离，企业必须正常支付工资。

8、企业能否与被隔离员工解除劳动关系？

答：根据浙江省发布的通知要求，对于因疫情被隔离的员工不得依据《劳动合同法》第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。职工在隔离治疗期间或医学观察、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，劳动合同期限应当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。

9、对于确诊新型冠状病毒感染肺炎的员工，企业需要支付发生的医疗费用吗？

答：对于确诊新型冠状病毒感染的肺炎患者发生的医疗费用，在基本医保、大病保险、医疗救助等社保基金按规定支付后，个人负担部分由财政给予补助，实施综合保障，所以，企业不需要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。

10、被确诊感染新型冠状病毒肺炎的员工，医疗期如何确定？

答：根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》(劳部发[1994]479号)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。

11、被确诊感染新型冠状病毒肺炎的员工，病假工资如何确定？

答：根据浙江省劳动厅《关于转发劳动部〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》(浙劳险〔1995〕231号)二、关于病假工资的计发问题。1、职工因病或非因工负伤，病假在六个月以内的，按其连续工龄的长短发给病假工资。其标准为：连续工龄不满十年的，为本人工资(不包括加班加点工资、奖金、津贴、物价生活补贴，下同)的百分之五十;连续工龄满十年不满二十年的，为本人工资的百分之六十;连续工龄满二十年不满三十年的为本人工资的百分之七十;连续工龄满三十年以上的为本人工资的百分之八十。职工因病或因工负伤;连续病假在六个月以上的，按其连续工龄的长短改发疾病救济费。其标准为：连续工

龄不满十年的，为本人工资的 40%;连续工龄满十年不满二十年的，为本人工资的 50%;连续工龄满二十年不满三十年的，为本人工资的 60%;连续工龄满三十年以上的为本人工资的 70%。用人单位支付的病伤假期工资不得低于当地最低工资标准的 80%。

12、企业因疫情而影响生产经营时如何妥善处理劳动合同变更？

答：因新型冠状病毒感染而诱发的肺炎等疾病防控，涉及社会公共利益，需要企业与劳动者等各方共同面对、承受，此必然会影响到劳资之间的劳动关系。劳动合同的变更应履行协商一致，在企业生存和劳动者劳动权益之间求取平衡，通过构建和谐劳动关系，以共存、共赢。企业与员工于此当下更应注重沟通与对话，通过如下方式达成共识：

(1) 通过职工大会、职代会、厂务公开等形式充分调动企业内部民主管理平台的作用，以求同存异；

(2) 企业与员工的个体协商；

(3) 企业与企业工会之间集体协商并签订专项集体合同。



苗静

大成杭州办公室合伙人

大成杭州办公室劳动与社会保障业务部主任、杭州市律师协会劳动与社会保障专业委员会副主任、杭州市人力资源服务促进会常务理事、企业人力资源管理师。

主要领域：劳动与人力资源、企业法律风险管理、常年法律顾问

邮箱：jing.miao@dentons.cn