

上海企业复工复产劳动用工法律指南

作者：辜鸿鹄 | 沈保言 | 胡沁

近日，上海市经济和信息化委员会结合疫情防控形势和经济社会发展实际需要，针对疫情期间工业生产企业复工复产安排先后发布两版《上海市工业企业复工复产疫情防控指引》(以下合称“《工业企业复工指引》”)。《工业企业复工指引》从落实复工复产企业主体责任、实施场所分区分类管理、强化企业员工管理等六个方面细化明确企业复工复产流程要求及防控措施，为提高企业复工复产防疫管理的可操作性提供制度保障。

与此同时，上海市发展和改革委员会与上海市商务委员会也于日前发布《上海市商贸企业复工复市疫情防控指南》和《<关于加快本市商贸企业复工复市的通知>政策问答》(以下合称“《商贸企业复工指南》”)，对上海市商贸企业复工复产流程和措施予以解答和说明。此外，上海各区政府亦通过文件、问答或图解等形式发布一系列复工复产具体措施助力本区农业、工业及服务业企业加速复工复产。

笔者将对《工业企业复工指引》《商贸企业复工指南》及其他复工复产指引文件的要点进行归纳梳理，并对与企业复工复产相关的劳动用工热点法律问题予以分析解读，为企业在复工复产后合法有效实施劳动用工管理提供指引与参考。关于疫情防控期间更多劳动用工法律问题，可参见我们此前撰写的[《新型冠状病毒肺炎疫情期间劳动用工指南\(更新版\)》](#)。

.....
如您需要了解我们的出版物，
请联系：

Publication@llinkslaw.com

目 录

第一部分: 企业复工复产流程与防控管理

1. 企业复工复产流程
2. 场所区分管理
3. 员工防疫管理
4. 劳动保护与应急管理

第二部分: 企业复工复产劳动用工热点法律问题聚焦

1. 企业复工复产后, 部分员工仍受疫情影响无法返岗的, 企业如何向其支付工资?
2. 企业复工复产后, 是否能以加快生产进度为由, 安排返岗员工超时加班?
3. 企业复工复产后, 对于综合计算工时制的员工, 企业是否可以安排返岗员工连续工作?
4. 企业复工复产后, 返岗员工因封闭管理全天在工作场所的, 企业是否需要支付加班费?
5. 企业复工复产后, 是否可以生产经营困难为由, 调整员工的岗位、降低薪酬或暂缓发放员工工资?
6. 企业复工复产后, 员工以担心疫情为由拒绝按通知返岗的, 企业应如何处理?
7. 企业复工复产后, 封闭管理中的返岗员工以身体不适向企业申请休病假但无法提供证明的, 企业应如何处理?
8. 企业复工复产后, 员工向企业申请休年假、婚假、事假等的, 企业是否有权不予批准?
9. 企业复工复产后, 员工故意隐瞒健康情况返岗或者拒绝配合每日健康监测的, 企业能否解除劳动合同?
10. 企业复工复产后, 员工在工作场所或上下班途中感染新型冠状病毒肺炎的, 是否属于工伤?

第一部分：企业复工复产流程与防控管理

本文将以《工业企业复工指引》为基础，结合《商贸企业复工指南》及其他政策性文件，对上海市企业复工复产流程与防控管理要求予以归纳。同时敬请注意，由于随着上海市疫情防控形势及各行业企业复工复产实际情况变化，本文所归纳的政策内容可能随政策变化作动态调整。对于本文未能全面覆盖的复工复产措施及注意事项，建议企业密切关注上海市及所在区政府发布的行业复工复产的政策文件及措施要求，及时与所在地辖区行业主管部门沟通咨询。

1. 企业复工复产流程

作为复工复产的首要步骤，复工复产的申请流程要求值得企业重点关注。根据现行政策要求，拟复工复产企业需先行编制疫情防控和闭环管理方案，并凭借复工复产疫情防控和闭环管理方案向所在区的主管部门或区疫情防控办指定的部门提出申请，由有关部门查验审批，通过审批的企业可以纳入复工复产企业“白名单”。

截至目前，根据政府部门公开信息，上海各区、管委会均成立了本区复工复产工作机制，明确辖区企业申请流程和条件。企业可结合本企业实际情况向本区复工复产工作机制提交复工复产申请。

2. 场所区分管理

在场所分区分类管理上，《工业企业复工指引》要求工业生产企业在复工复产后划分“绿蓝黄红”四色不同风险区域，即绿区为正常生产区、蓝区为新进入人员观察区、黄区为密接或次密接隔离区、红区为有感染情况，各区做到互相隔离，不同区域亦需采取不同程度的防疫标准。《商贸企业复工指南》则明确商贸企业应当对商贸企业配送中心、大仓等重要物流节点以及人员集聚的场所实施严格分区分类管理，根据与外部环境接触程度对不同区域工作人员实施分类防护，实现各区域之间的物理隔离。

此外，《工业企业复工指引》还强调各区域之间要实施分功能区域管理，所有员工在指定岗位工作和住宿，主要功能区域可分为交接区域、生产经营区域、生活区域、公共卫生区域，此分区管理措施能有效地避免员工不必要的接触，降低交叉感染风险。

3. 员工防疫管理

根据当前政策，纳入复工复产“白名单”的企业员工，其所住楼栋 7 天内无阳性病例，可根据各区主管部门要求线上办理“复工复产人员返岗电子通行证”(以下简称“复工证”)。由员工所在地的居村委核对复工证等材料并现场加做抗原检测阴性后，员工即可返岗上班。

复工复产企业对于返岗员工应实施全程封闭管理，严格管控外来人员。员工返岗后，企业应对所有返岗员工进行分类登记，做好全体员工的每日健康监测，坚持一日两测(早上做抗原、下午做核酸)，实

现员工防疫管理的全覆盖。企业还应禁止返岗员工从事不必要的集聚活动，尽量采用视频、电话等线上方式召开会议，必须集中召开的会议，参会人员应做好个人防护，严格控制会议频次、时间与规模。

此外，不同行业对于“员工全程封闭管理”的措施标准也有不同。例如，《商贸企业复工指南》明确提出员工返回商贸企业复工后不能回家，应严格落实员工集中住宿，实施闭环管理，由各区政府为商贸企业返岗人员提供集中住宿保障。《工业企业复工指引》则在严格封闭管理措施基础上提出封闭生产企业可向所在区主管部门申请轮换复工复产人员，同时指出有条件的区可以结合防范区的调整扩大适时启动防范区内员工由无疫小区至无疫厂区、园区的“半封闭管理”，允许员工通过班车通勤。

4. 劳动保护与应急管理

复工复产企业在复工前应开展专项消杀和生产安全检查，切实加强重点场所、关键部位以及危险作业的安全管理，合理安排工期，严防过劳作业和不顾安全的赶工期、抢进度现象。同时，企业应当做好防疫物资储备和管理，及时采购抗原检测试剂、防护口罩、消杀酒精、免洗洗手液、测温仪、防护服、防护眼镜、一次性医用手套等物资并按照 14 天以上做好储备。

此外，复工复产企业应当制定应急情况下的处置方案，加强对企业物流环节人员、企业项目建设和检修人员的疫情防控管理，制定并落实防外溢的专项管理措施。一旦有突发情况，必须最大限度控制扩散和外溢，绝对确保安全生产。企业还应加强应急演练，确保员工熟悉疫情防控应急各项流程和措施，加强和属地政府沟通，建立阳性人员转运通道。

第二部分：企业复工复产劳动用工热点法律问题聚焦

1. 企业复工复产后，部分员工仍受疫情影响无法返岗的，企业如何支付工资？

在企业陆续恢复经营时，如部分员工因不符合返岗条件而无法及时返岗工作的，用人单位应按员工实际提供劳动情况支付工资，并尽可能地秉承“互商互谅、共克时艰”的原则处理疫情期间的工资支付问题。具体而言：

- 1) 安排员工居家办公。对因受疫情影响职工不能按期到岗的，有条件的企业可安排员工线上居家办公，按正常出勤支付工资。
- 2) 统筹安排休息休假。企业还可统筹安排员工优先使用带薪年休假、自设福利假等各类假期，按相关假期的规定支付其工资。
- 3) 如果企业无条件安排员工居家办公，且员工已使用完各类假期后仍无法正常返岗工作的，用人单位可与员工协商，参照停工停产期间工资支付规定，在一个工资支付周期内按劳动合同规定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的，发放生活费。

此外，需要注意的是，对于被确诊为新冠肺炎患者、无症状感染者、密切接触者而被采取隔离治疗或医学观察措施，导致员工不能提供正常劳动的，企业仍应按正常出勤工资标准支付隔离治疗或医学

观察期间的工资。待隔离治疗或医学观察期结束后，员工仍需停止工作进行治疗的，企业应按患病医疗期的有关规定支付工资。

2. 企业复工复产后，是否能以加快生产进度为由，安排返岗员工超时加班？

需视情况讨论。根据《劳动法》的相关规定，用人单位因特殊原因需要延长工作时间的，在保障员工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。但是，在发生影响公众利益的紧急事件时，安排员工延长工作时间加班的，不受前述每日 3 小时、每月 36 小时的限制。

因此，对于须承担政府抗疫保供等紧急生产任务的企业，可以在保障员工身体健康和劳动安全的前提下，突破《劳动法》关于延长工作时间的限制，安排返岗员工超时加班，但应注意依法支付相应加班工资或安排调休。但对于非因政府抗疫保供等紧急生产任务的企业，建议遵从《劳动法》等法律法规关于加班的限制性规定，依法统筹安排工作时长。

3. 企业复工复产后，对于实行综合计算工时制的员工，企业是否可以安排返岗员工连续工作？

可以。基于综合计算工时制集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间的特性，实行综合计算工时制的员工只需在一个综合计算周期内，保证平均日、周工作时间与法定标准工作时间基本相同，且延长工作时间平均每月不得超过 36 小时即可。因此，综合计算工时制的员工在某一天或某一个月的实际工作时长可以不受法定每日不得超过 3 小时、每月不得超过 36 小时的限制。

但是，在一个综合计算周期内，如果员工的实际工作时长总数超过法定标准工作时间总数的，企业仍应依法支付加班工资。因此，我们建议企业在集中安排工作的同时，注意合理安排排班轮休，确保员工身体健康及休息休假的权利。

4. 企业复工复产后，返岗员工因封闭管理全天在工作场所的，企业是否需要支付加班费？

需要视情况讨论：

- 1) 对于执行标准工时制或综合计算工时制的员工，其遵守企业工作安排，延长工作时间提供劳动的，则应视为加班(综合计算工时制超过计算周期内的总法定标准工作时间的才视为加班)，企业需依法支付加班工资。
- 2) 对于执行不定时工时制的员工，则不存在加班的问题。

另外，若员工系因疫情封闭管理而留守在单位，企业未安排加班工作任务，且员工亦未在正常工作时间之外提供任何工作的，则不构成加班或值班。但如企业因安全、消防等需要，临时安排员工从事本职工作无关的工作，或虽与员工本职工作有关联、但值班期间可以休息的、非生产性的工作，应按照值班处理，由企业根据规章制度规定或劳动合同约定酌情支付值班补贴。

5. 企业复工复产后，是否可以生产经营困难为由，调整工作岗位、降低薪酬或暂缓发放员工工资？

可以。根据人社部《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》的指导性意见，人社部明确提出鼓励生产经营困难的企业与职工协商薪酬调整、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位。但提请特别注意的是，因调整员工工作岗位、降低薪资待遇等均属于对劳动合同的实质性变更，企业应当依法与员工协商一致并签署书面协议或经工会或职工代表大会作出决议后方可施行，如径自单方调整岗位薪酬有较大风险被认定为违法。

同时，如企业受疫情影响生产经营困难导致暂无工资支付能力的，根据《上海市企业工资支付办法》的规定，企业经与工会或职工代表协商并取得其同意后，可以延期支付工资，但延期支付时间一般不超过一个月。

6. 企业复工复产后，员工以担心疫情为由拒绝按通知返岗的，企业应如何处理？

在企业正式通知员工复工复产后，除非员工能够提供客观有效材料证明其自身不符合复工条件(例如因依法被隔离导致不能提供正常劳动、无法取得复工证等)，否则员工有义务遵守企业复工复产相关通知及时返岗工作。

对于员工以担心疫情感染等为由拒绝返岗工作的，考虑到当前疫情形势的特殊性，为免争议，我们建议企业优先与员工进行友好沟通，主动了解员工的困难，努力消除其抵触情绪并说服其按时返岗。如员工经沟通后仍拒绝返岗，且不具备正当、合理事由的，企业可结合实际情况通知员工将其拒绝返岗工作期间视为无薪事假或根据规章制度规定给予相应处理。

7. 企业复工复产后，封闭管理中的返岗员工以身体不适向企业申请休病假但无法提供证明的，企业应如何处理？

对于复工复产后已返岗并处于封闭管理中的员工，如员工在申请病假时自述存在发热、干咳、乏力等疑似新冠肺炎症状的，应暂时安置到企业自主设置的临时观察点进行隔离，并按照企业相关应急预案进行处置。如员工申请病假的事由不涉及前述症状，但因暂时不具备外出就医条件无法取得病假证明材料的，企业可以酌情评估员工身体健康状况确定是否批准其病假申请，如批准的，则病假期间可以按照法律法规和企业规章制度规定向员工支付病假工资。

此外，对于在封闭管理期间以主诉慢性病事由申请长病假的，如企业经评估认为无法判断真实性，但出于关爱员工的目的决定先行批准病假的，企业可以要求员工同步就病假事由真实性作出承诺，并要求其于疫情导致的就医限制解除后前往医院进行复查。

8. 企业复工复产后，员工向企业申请休年假、婚假、事假等的，企业是否有权不予批准？

企业有权不予批准该等假期申请。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第九条规定，企业有权结合本企业的生产、工作具体情况并考虑员工本人意愿统筹安排年休假，因此如员工在复工复产后申请

休年假的，企业可以在向员工合理说明情况后拒绝其休假申请。同样地，对于员工申请婚假、事假以及其他企业可以自行确定休假条件的福利假的，企业有权根据实际情况不予批准休假申请，同时，建议企业就相关安排与员工进行合理沟通，如员工确有紧急事由需要请假的，也应酌情考虑员工的合理需求。

此外，对于员工根据法律法规规定享有的产假、延长生育假、哺乳时间以及陪产假，企业仍应合理保障员工依法享有的休假权利。

9. 企业复工复产后，员工故意隐瞒健康情况返岗或者拒绝配合每日健康监测的，企业能否解除劳动合同？

此情况应当结合员工行为的严重程度予以分别讨论：

- 1) 如员工因故意隐瞒健康情况或拒绝配合健康监测而导致聚集性疫情爆发和严重妨害疫情防控秩序，被依法追究刑事责任的，则企业可以根据《劳动合同法》第三十九条第(六)项规定立即解除员工劳动合同且不支付经济补偿。
- 2) 如员工的相关行为未达到被追究刑事责任的程度，但受到行政处罚或已违反企业内部疫情防控管理制度的，则需要确认《员工手册》等企业内部规章制度对此类违纪行为的定性，如该等行为被明确界定为“严重违反规章制度”的严重违纪行为，则企业可以根据《劳动合同法》第三十九条第(二)项规定立即解除员工劳动合同且不支付经济补偿。
- 3) 若企业现有的规章制度并未对员工此类行为作出任何明确界定，且其严重程度亦不具有与规章制度中已规定的其他严重违纪行为的相当性，在此情形下若企业贸然解除员工劳动合同的，存在被认定为违法解除劳动合同，面临支付违法解除劳动合同赔偿金或恢复劳动关系的风险。

此外，对于上述分析的企业有权立即解除员工劳动合同的情形，还需严格遵守《劳动合同法》关于规章制度民主制定程序和单方解除劳动合同通知工会程序的规定，否则也将构成违法解除。

10. 企业复工复产后，员工在工作场所或上下班途中感染新型冠状病毒肺炎的，是否属于工伤？

根据人社部《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，“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”。实践中，该等规定中“医护及相关工作人员”仍应理解为直接从事一线预防和救治工作的医护人员，不宜作扩大化解释。

对于除医护人员外的生产性和服务性企业职工，在企业复工复产后在工作场所或上下班途中感染新型冠状病毒肺炎的，即便其从事的是保供单位工作，也不应认定为工伤。在此情形下，员工在隔离治疗期间依法享受正常劳动期间的工作报酬，如在隔离治疗结束后需要继续休养的，则按照病假处理。

如您希望就相关问题进一步交流，请联系：



辜鸿鹄
+86 21 3135 8722
patrick.gu@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求，请随时与我们联系: master@llinkslaw.com

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 19 楼
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

北京市朝阳区光华东里 8 号
中海广场中楼 30 层
T: +86 10 5081 3888
F: +86 10 5081 3866

深圳

深圳市南山区科苑南路 2666 号
中国华润大厦 18 楼
T: +86 755 3391 7666
F: +86 755 3391 7668

香港

香港中环遮打道 18 号
历山大厦 32 楼 3201 室
T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: LlinksLaw

本土化资源 国际化视野

免责声明：

本出版物仅供一般性参考，并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 通力律师事务所 2022