上海
上海市银城中路 68 号
时代金融中心 16/19 楼
电话: +86 21 3135 8666
传真: +86 21 3135 8600

北京
北京市建国门北大街 8 号
华润大厦 4 楼
电话: +86 10 8519 2266
传真: +86 10 8519 2929

香港
香港中环皇后大道中 5 号
衡怡大厦 27 楼
电话: +852 2592 1978
传真: +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

通力法律评述 | 公司及并购
2020 年 1 月

新型冠状病毒肺炎疫情期间劳动用工指南

作者：辜鸿鹄 | 沈保言 | 王凤阳

新年伊始，新型冠状病毒感染的肺炎疫情广为全国人民所关切，在此，我们衷心向奋斗在疫情防控第一线的工作人员致以崇高敬意，愿疫情早日被遏制，并祝愿大家幸福安康。

近日，党中央和各级政府迅速就疫情防控作出重要指示并出台相关防控规定，覆盖了生活工作的各个领域。在疫情防控期间，新的防控规定会给企业带来哪些影响，企业又应如何应对新的变化，本文将对疫情防控期间企业劳动用工的注意事项予以探讨和说明。

一. 疫情防控期间企业复工复业时间一览

为加强疫情防控，有效减少人员聚集，阻断疫情传播，国务院办公厅于 2020 年 1 月 26 日发布通知宣布延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日(正月初九，星期日)。同时，部分地区还发布通知进一步推迟企业复工复业时间，我们整理了各地企业复工复业时间如下:

如您需要了解我们的出版物，
请联系:

Publication@llinkslaw.com

地区	复工复业时间	备注
全国	2 月 3 日(正月初十，星期一)	延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日。除单独发布通知进一步推迟复工时间的地区外，含北京、广州、深圳、天津在内的大部分城市均遵循该复工复业时间规定。
上海	不早于 2 月 9 日(农历正月十六，星期日)24 时前	涉及保障城市运行必需、疫情防控必需、群众生活必需等行业及其它涉及重要国计民生的相关企业除外。
浙江	不早于 2 月 9 日(农历正月十六，星期日)24 时前	涉及保障公共事业运行必需、疫情防控必需、群众生活必需及其他涉及重要国计民生的相关企业除外。
南京	不早于 2 月 8 日(农历正月十五，星期六)24 时	涉及市民生活必需的行业、疫情防控必需的行业以及钢铁、化工等连续生产企业除外。
苏州	不早于 2 月 8 日(农历正月十五，星期六)24 时	涉及市民生活必需的行业及疫情防控必需的行业除外。
无锡	不早于 2 月 8 日(农历正月十五，星期六)24 时	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。
西安	确认延迟复工，未公布时间	节日期间停产停工的各类企业和建设工程延期复(开)工时间另行通知。

注：以上信息统计截止至 2020 年 1 月 28 日，不排除其他地区此后继续发布相关通知进一步推迟复工复业时间。

二. 疫情防控期间劳动关系热点问题及处理建议

(一) 疫情防控措施

1. 严格执行疫情防控规定

根据国家卫健委 2020 年第 1 号公告，新型冠状病毒感染的肺炎纳入《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**，防控措施包括：(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。相关人员拒绝隔离治疗或者隔离期未满擅自脱离隔离治疗的，可以由公安机关协助医疗机构采取强制隔离治疗措施。

根据《传染病防治法》规定，企业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；卫生行政部门进入企业单位进行监督检查时，被检查单位应当予以配合，不得拒绝、阻挠。

本次疫情还属于《突发事件应对法》定义的突发事件，根据该法规定，企业应当**建立健全安全管理制度**，对本单位各项安全防范措施的落实情况进行全面检查，及时消除隐患；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，应按照规定及时向所在地人民政府或有关部门报告，杜绝瞒报现象。

同时，企业应遵守各地关于疫情防控的补充通知，严格执行“不得提前复工”、“暂停举办大型招聘活动和跨地区劳务协作活动”等规定；合理规划业务安排和员工行程，取消集聚性活动，避免安排员工至疫情严重地区出差，实时关注员工的健康状况。

2. 违反防控法律法规的后果

如企业在疫情防控期间**不履行法定义务**，存在未按规定采取预防措施、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等情形的，根据《突发事件应对法》规定，由所在地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5万元以上20万元以下的罚款；构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予处罚。

对于感染新型冠状病毒肺炎患者或者疑似感染人员，如其拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗，过失造成疫情传播，情节严重，危害公共安全的，根据《刑法》规定，按照**过失以危险方法危害公共安全罪**定罪处罚。

对于有关人员编造与突发传染病疫情等灾害有关的恐怖信息，或者明知是编造的此类恐怖信息而故意传播，严重扰乱社会秩序的，根据《刑法》规定，以**编造、故意传播虚假恐怖信息罪**定罪处罚。

对于国有公司、企事业单位工作人员在疫情防控期间，严重不负责任或滥用职权等，可能构成《刑法》规定的**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**。

对于医疗卫生行业企业，在疫情防控期间生产、销售伪劣的防治、防护产品、物资，生产、销售用于防治传染病的假药、劣药的，或者生产、销售用于防治传染病的不符合保障人体健康的国家标准、行业标准的医疗器械、医用卫生材料的，可能构成《刑法》规定的**生产、销售伪劣产品罪，生产、销售假药罪，生产、销售劣药罪定罪或者生产、销售不符合标准的医用器材罪**，依法从重处罚。

3. 建立提前复工审核报备制度

上海、南京、西安等地**建立复工审核报备制度**。比如上海对因特殊原因确需提前复工的企业，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。

(二) 工资支付

1. 因疫情处于隔离观察期(**支付正常工资**)

根据人社部以及北京、上海、广东、浙江、天津等地方规定，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. 确诊后治疗期(**支付病假工资/计算医疗期**)

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，确诊职工需停止工作治疗休息的，患病职工依法享有医疗期和病假工资，用人单位应根据劳动合同约定以及当地规定核算医疗期以及病假工资。

3. 因疫情交通管制/自我隔离未能返岗无法工作(**优先休年假**)

(1) 北京：对于因疫情未及时返京复工的职工，可以优先休年休假。若未能复工时间较长，经用人单位与职工协商一致，可以安排职工待岗，待岗期间工资不低于北京市最低工资标准的 70%(2200*70%=1540 元/月)。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按正常工作期间工资支付;

(2) 广东、浙江：对于因疫情未及时返回企业复工的职工，企业可以优先考虑安排职工带薪休年休假。

4. 停工停产(**先按正常工资支付，后仅支付生活费**)

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职工工资，不得低于当地最低工资标准。若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一定比例**(北京：70%；上海、天津：100%；广东、浙江、江苏：80%)支付职工生活费**，生活费发放至企业复工、复产或者解除、终止劳动关系。

5. 在家办公(**给予补休/支付加班工资**)

上海：按照官方的解读，延迟复工是出于疫情防控需要，2 月 3 日至 2 月 9 日这几天属于休息日。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 200%的加班工资。职工按照企业要求在家上班的，也应作为休息日加班，由企业给予补休或按规定支付 200%加班工资。

6. 加班工资支付(**春节期间：区分不同日期，分别支付 300%或者优先补休，200%；延长假期期间：优先补休，200%**)

对于医护人员等在春节假期期间(2020 年 1 月 24 日至 2020 年 1 月 30 日)加班的，1 月 25 日至 1 月 27 日，属于法定节假日，应按照《劳动法》规定享受不低于工资的 300%的工资报酬，即法定节假日加班费=月工资标准/21.75÷8 小时×加班时数×300%。1 月 24 日、28 日、29 日以及 30 日，属于休息日，可安排补休，如不能安排补休的,应按照《劳动法》规定享受不低于工资的 200%的工资报酬，即休息日加班费=月工资标准/21.75÷8 小时×加班时数×200%。

对于国务院延长的春节假期(2020 年 1 月 31 日至 2020 年 2 月 2 日)，因疫情防控不能休假的员工，应安排补休；若不能安排补休的，结合劳动法等的相关规定，笔者理解，应参照“休息日”的待遇按 200%的工资标准支付加班工资，即休息日加班费=月工资标准/21.75÷8 小时×加班时数×200%。

(三) 劳动合同解除与终止

1. 合同解除

对于新型冠状病毒肺炎感染患者、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员工，企业不得依据《劳动合同法》第四十条(无过失性辞退)和第四十一条(经济性裁员)的规定与员工解除劳动合同。

但需要注意的是，**不得解除劳动合同的限制仅限于企业计划实施无过失性辞退或经济性裁员的情形**。如员工违反《劳动合同法》第三十九条的规定，存在严重违反企业规章制度等情形，或因编造或故意传播与疫情有关的恐怖信息、拒绝接受隔离或治疗构成编造、故意传播虚假恐怖信息罪或妨害传染病防治罪被追究刑事责任的，企业可根据法律规定立即单方解除劳动合同。

2. 合同终止

对于有关员工在隔离治疗期间、医学观察期间或因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，其**合同期限相应顺延**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方可终止。

(四) 工伤认定

根据人社部、国家卫健委等《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》规定，在疫情防控和感染人员救治工作中，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。

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。

对于企业员工因履行上述工作以外的正常工作职责，感染新型冠状病毒肺炎或因此死亡的，不受上述特别规定调整，其认定和费用支付等仍应严格根据《工伤保险条例》的相关条款确定。

(五) 平等就业

根据《劳动法》《就业促进法》规定，用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，**不得实施就业歧视**。最高人民法院也增设“平等就业权纠纷”案由，进一步保障劳动者的平等就业权利。

当前，社会上掀起了一股对“武汉”乃至更大范围的涉新冠病毒群体的恐慌。在疫情防控期间，用人单位招用人员，不得以地域(如“武汉人”、“武汉大学生”)、病史(如“患病后被治愈”、“隔离后排除嫌疑”)等为由拒绝录用。如有类似行为，企业应当立即予以纠正，否则可能须承担赔偿责任。

(六) 信息保护

出于疫情防控需要，很多企业都根据政府部门要求收集和报告了员工及其家属的身份信息、行踪轨迹等个人隐私信息。目前，互联网上已出现部分涉武汉人员身份信息被大规模泄露的现象，企业应当予以警惕。

对于已经收集的类似信息，企业应当予以充分保护，减少不必要的披露与传播，进行加密管理；对于进一步的信息收集与使用，企业应当遵循《网络安全法》规定的“必要”或“最小必要原则”，最大程度**避免侵犯员工个人信息**进而承担侵权责任、行政责任乃至刑事责任。

(七) 劳动争议

为保障劳动者权利不因疫情防控而无从救济，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。受疫情影响的当事人或代理人，无法到仲裁机构参加庭审的，可以向仲裁机构**申请延期开庭审理**。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**。

三. 小结

对于受疫情影响的用人单位，可结合公司的实际情况，采用如下一种或多种用工形式，在保障员工合法权益的情况下，维持生产工作秩序:

1. 正常工作

   对于因疫情防控、涉及城市运行必需、群众生活必需等企业，安排员工正常工作的，应注意提供防护用品、采取消毒措施等，保障员工的人身安全及合法权益。

2. 在家办公

   为避免病毒进一步传播，在疫情未得到有效控制前，对于可远程办公的工作，用人单位可安排员工在家办公，并依法支付正常出勤的工资，或者按照地方规定安排补休或者支付双倍加班工资。

3. 停工停产

   对于受疫情影响，决定停工停产的企业，应注意提前向全体员工通知停工停产决定，并依法发放在此期间的生活费。

4. 统一安排休假

   对于短期暂不复工的员工，公司可以统一安排休法定年休假以及公司福利假(如有)。

5. 安排轮岗待岗、申请执行综合计算工时制度

   对于较长时间无法复工的员工，可以安排员工待岗，并根据地方规定支付基本生活费；对于受疫情影响的企业，可以向人力资源社会保障部门申请执行综合计算工时制度，按照生产经营需要，实行轮岗调休。

此外，用人单位应保障疫区员工以及其他外地员工的信息安全，除在国家机关以及相关法律规定的要求下，不得滥用、私自披露员工的个人信息；对于疫区员工不得采取歧视等态度。同时，对于员工，在当前特殊时期也应做到及时向用人单位披露其身体健康状况、出行情况，配合用人单位的休假、隔离等安排。最后，让我们共同为武汉加油，为中国加油!

附相关法律法规、司法解释、规范性文件:

- 《中华人民共和国劳动法》
- 《中华人民共和国劳动合同法》
- 《中华人民共和国传染病防治法》

- 《中华人民共和国突发事件应对法》
- 《中华人民共和国就业促进法》
- 最高人民法院、最高人民检察院《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》
- 国务院办公厅《关于延长 2020 年春节假期的通知》
- 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》
- 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》
- 国家医疗保障局、财政部《关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情医疗保障的通知》
- 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》
- 上海市人力资源和社会保障局《关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情实施人力资源社会保障支持保障措施的通知》
- 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感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》
- 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》
- 天津市人力资源和社会保障局《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》

注：上述《指南》根据作者撰写时各地已经发布的政策进行整理，不代表各地政府机构对于特殊时期相关政策的最终解读，也不构成任何法律意见和建议，仅供参考。

如您希望就相关问题进一步交流，请联系：

辜鸿鹊
+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	北京	香港	伦敦
T: +86 21 3135 8666 F: +86 21 3135 8600	T: +86 10 8519 2266 F: +86 10 8519 2929	T: +852 2592 1978 F: +852 2868 0883	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 2020