**新型冠状病毒疫情期间**

**劳动法律问题25问**

**深圳市法律援助处**

国务院办公厅、人社部、财政部、卫建委、医保局、广东省人民政府、省人社厅等部门、省疫情防控指挥部办公室先后发文，规范处于新型冠状病毒疫情期间的劳动关系规范管理的规定及指导性文件。为做好新型冠状病毒疫情防控工作，妥善处理好疫情防控期间的劳资关系，促进劳动关系和谐稳定，根据相关法律法规及政策文件，整合就疫情防控期间劳动关系的相关问题进行解答，供法援律师和法援工作者咨询答复时参考。

1. **休假、工资**

**Q1：2020年春节假期及春节延长假期性质如何认定？工资待遇如何？**

A：2020年1月24日-1月30日为春节假期，按照国务院办公厅《关于延长2020年春节假期的通知》，1月31日-2月2日为春节延长假期。其中，1月25日至1月27日为法定节假日，共计3日；1月24日、1月28日至2月2日为休息日，共计7日。

1月25日至1月27日安排工作的，企业安排劳动者工作的，按照不低于劳动者本人日或小时工资的300%支付工资报酬。

1月24日、1月28日至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。

**Q2：用人单位能否安排员工休年休假予以抵充春节延长假期？**

A：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休假不同，两者不能相互抵销。

**Q3：用人单位此前已经在该延长假期的期间安排员工休年休假的，如何处理？**

A：如用人单位在国务院办公厅通知发布前，已经安排员工在1月31日至2月2日期间休年休假的，根据《职工带薪年休假条例》第三条第二款的规定，国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期，因此，用人单位应撤销或变更此前的年休假通知，另行安排员工休年休假。

**Q4：广东省延迟复工期间属于什么性质？工资待遇如何？**

A：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，涉及保障城乡运行必需（供水、供电、油气、通讯、公共交通、环保、市政环卫等行业）、疫情防控必需（医疗器械、药品、防护用品生产运输和销售等行业）、群众生活必需（超市卖场、食品生产、物流配送等行业）和其他涉及重要国计民生、供港供澳及特殊情况急需复工的相关企业除外，广东省区域内各类企业不早于2月9日24时前复工。

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。

符合延迟复工的企业，在2月3日至9日未复工期间应根据《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，按照劳动合同规定的标准支付劳动者工资。

**Q5：实行不定时工作制的在春节假期、春节延长假期及延迟复工期间上班是否为加班？**

实行不定时工时制的劳动者，在1月25日（农历正月初一）至1月27日（农历正月初三）安排工作的，构成法定节假日加班，企业需要支付300%的加班工资；如果在1月24日、1月28日至2月2日安排工作的，不构成加班，企业无需支付加班工资。

**Q6：企业因新型冠状病毒疫情影响停工停产工资待遇如何确定？**

A：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。

**Q7：新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者被采取隔离措施期间工资待遇如何确定？**

A：对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者因被采取隔离治疗、隔离观察等隔离措施导致不能提供正常劳动的，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。隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的患者，企业按照职工患病的医疗期有关规定支付其病假工资。

**Q8：劳动者感染新型冠状病毒肺炎，医疗期如何计算？**

A：医疗期是指单位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。员工被确诊为感染新型冠状病毒肺炎的，则从其被确诊之日起执行医疗期政策，其隔离时间，不计算在职工依法应享受的医疗期之内。根据有关规定，医疗期应按以下标准执行：

单位职工因患病或非因工负伤，需要停止工作进行医疗时，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：

（1）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。

（2）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。

医疗期三个月的，按6个月内累计病休时间计算；六个月的，按12个月内累计病休时间计算；九个月的，按15个月内累计病休时间计算；十二个月的，按18个月内累计病休时间计算；十八个月的，按24个月内累计病休时间计算；二十四个月的，按30个月内累计病休时间计算。

医疗期计算应从病休第一天开始，累计计算。如：享受三个月医疗期的职工，如果从2020年1月5日起第一次病休，那么该职工的医疗期应在1月5日至4月4日之间确定，在此期间累计病休三个月即视为医疗期满。其他依此类推。

**二、工伤、社保**

**Q9：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？**

A：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，对于参与新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控处置的医护、防疫等有关工作人员因履行工作职责而感染新型冠状病毒肺炎的，应参照《广东省工伤保险条例》第九条第一项规定认定为工伤。

**Q10：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，是否属于工伤？**

A：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。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。

**Q11：感染新型冠状病毒肺炎的劳动者，医疗费用如何承担?**

A：（1）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。

1. 对于确诊新型冠状病毒感染的肺炎的异地就医患者，先救治后结算，报销不执行异地转外就医支付比例调减规定。

确诊新型冠状病毒感染的肺炎患者使用的药品和医疗服务项目，符合卫生健康部门制定的新型冠状病毒感染的肺炎诊疗方案的，可临时性纳入医保基金支付范围。

**Q12：在新型冠状病毒疫情防控期间，企业及个人可否逾期缴纳社会保险?**

A：因受疫情影响，用人单位逾期办理职工参保登记、缴费等业务，经办机构应及时受理。对灵活就业人员和城乡居民2020年一次性补缴或定期缴纳社会保险费放宽时限要求，未能及时办理参保缴费的，允许疫情结束后补办，并在系统内标识。逾期办理缴费不影响参保人员个人权益记录，补办手续应在疫情解除后三个月内完成。

**三、劳动关系**

**Q13：对于确诊、疑似新型冠状病毒感染或者处于隔离治疗期间、医学观察期间导致无法提供正常劳动的劳动者，用人单位能否单方解除劳动合同？**

A：不能。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企业职工，企业不得依据《劳动合同法》第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。

**Q14：对于确诊、疑似新型冠状病毒感染或者处于隔离治疗期间、医学观察期间导致无法提供正常劳动的被派遣劳动者，用工单位能否将被派遣劳动者退回劳务派遣单位？**

A：不能。用工单位不得以出现《劳动合同法》第四十条、四十一条规定的情形，将新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者或者因政府采取隔离措施以及其他紧急措施导致不能提供正常劳动的人员中的被派遣劳动者退回劳务派遣单位。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。

**Q15：在劳动者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，用人单位能否终止劳动合同？**

A：不能。劳动者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，分别顺延至劳动者医疗期期满、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。

**Q16：用人单位能否拒绝经确诊后痊愈的员工返岗工作或解除劳动合同？**

A：不能。如劳动者已治愈，用人单位以劳动者感染过新型冠状病毒为由解除劳动合同的，劳动者可以申请劳动仲裁，要求用人单位继续履行劳动合同、支付争议期间工资，或要求用人单位支付违法解除劳动合同的赔偿金。

**Q17：、劳动者是否可以拒绝用人单位提前上班的要求？**

A：一般可以拒绝。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。

但是，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，员工不可以拒绝提前上班。《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。

**Q18：劳动者因隔离、交通限制等防控措施未能按时复工的能否做旷工处理？**

A：不能。企业可要求劳动者提供被隔离、交通限制等证明文件，劳动者应及时向企业说明情况并按企业规定履行请假手续。

**Q19：因新型冠状病毒疫情不能及时复工的劳动者如何处理？**

A：（1）可安排带薪年休假：根据广东省人社厅发布的通知，“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”。其中，职工累计工作已满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。职工在带薪年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入企业应当留存与职工协商一致或职工申请年休假的证据，如年休假申请单、通知单、消假单等。

1. 可与职工协商申请事假：如无特殊约定，事假期间是无薪的，企业应注意保留职工申请事假的证据，如录音、电子邮件、聊天截图等。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。
2. 可协商一致待岗：如部分职工未复工时间较长的，企业经与职工协商一致，可安排职工待岗。企业应与职工协商后签订《待岗协议》或变更劳动合同，约定待岗期间的待遇。

**Q20：用人单位因新型冠状病毒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，是否违反法律规定？**

A：不违法。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，此情况符合《劳动法》第四十二条第一款的规定，即发生自然灾害、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。因此，用人单位可以因此次疫情的原因，适当冲破法律规定的时数，安排劳动者加班。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。

**Q21:因新型冠状病毒疫情影响，企业经营困难，裁减人员，劳动者是否可以要求支付经济补偿金？**

A:可以。根据《劳动合同法》第四十一条 经济性裁员之规定，生产经营发生严重困难，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；又根据第四十六条 经济补偿之规定，用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

**Q22：劳动者能否以用人单位停工时间过长，单方提出解除劳动合同并主张经济补偿金？**

A：可以。用人单位确实因疫情影响导致经营困难需要继续停工的，如果停工超出合理期限或者约定期限，劳动者可以单方依据我国《劳动合同法》第三十八条第一款第一项的规定提出解除劳动合同并主张相应的经济补偿金。

**Q23：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？**

A：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。

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。

1. **劳动争议**

**Q24：受新型冠状病毒疫情影响，劳动仲裁时效如何确认？**

A：受此次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。

**Q25：受新型冠状病毒疫情影响，已经确定开庭时间的劳动争议案件是否可以延期开庭？**

**A：**可以。受此次疫情影响的当事人或代理人，如正在接受治疗、隔离期间，或者身在受疫情影响关停交通的地区，无法到仲裁机构参加庭审的，属于不可抗力，可以顺延。

深圳市法律援助处

 2020年2月4日

新型冠状病毒疫情期间相关政策文件：

1. 《中华人民共和国国家卫生健康委员会公告》（2020年第1号）（2020.01.20）
2. 《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》（2020.01.22）
3. 《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》（人社部函〔2020〕11号）（2020.01.23）
4. 《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》（人社厅明电[2020]5号）（2020.01.24）
5. 《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）（2020.01.26）
6. 《国家医疗保障局办公室 财政部办公厅 国家卫生健康委办公厅关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情医疗保障工作的补充通知》（2020.01.27）
7. 《人力资源社会保障部办公厅关于切实做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间社会保险经办工作的通知》（人社厅明电〔2020〕7号）（2020.01.30）
8. 《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肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》（粤人社明电[2020]13号）（2020.01.25）
9. 《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》（2020.01.28）