



人力资源法律实务

2020 第 2 期 (0123-0229)

北京凯联律师事务所 编制

目 录

律师解答	4
第一节 招聘录用	4
第二节 劳动关系	6
第三节 灵活用工	9
第四节 工时休假	10
第五节 工资报酬	12
第六节 职业健康	14
第七节 社会保险	16
第八节 特殊员工	19
第九节 特殊事件	23
第十节 争议解决	26
法工委解答	27
两高解答	35
依法惩治妨害疫情防控违法犯罪、切实保障人民群众生命健康安全	35
人社部解答	44
复工复产中的劳动用工、劳动关系、工资待遇、社保缴费等问题，权威解答来啦！	44
关于疫情防控期间公共就业服务十问十答	52
北京市二中院法官解答	55
疫情防控期间，劳动者工资怎么算？用人单位该如何灵活用工？	55
北京市三中院解答	62
疫情当前，企业如何依法有序复工复产	62
北京市海淀法院解答	65
疫情防控期间劳动关系相关法律问题 10 大风险提示	65
北京市海淀法官解答	73
疫情致“停产停工”，法官解读：一个月内应正常支付工资	73
北京市东城法官解答	76
隔离期间工资如何支付？单位能否以疫情为由裁员？法官解答抗疫期间的劳动关系	76

北京市朝阳法院法官解答.....	79
签订“共享员工”合同要明确报酬及保险	79
深圳市人社局解答	80
深圳市疫情防控期间劳动关系政策热点难点解答	80

律师解答

第一节 招聘录用

1、疫情未解除期间，用人单位应如何开展招聘？

答：应区分情况，采用灵活方式开展招聘工作。

（1）暂停现场招聘。根据人社部办公厅《关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间人力资源市场管理有关工作的通知》，暂停各地人力资源服务机构近期举办的现场招聘会、跨地区劳务协作、人力资源培训、供需对接会等聚集性活动。推迟或取消举办现场招聘会等活动的，要提前发布或公告相关信息。相关活动的恢复时间，由各地根据疫情缓解情况相应安排。

（2）加大线上招聘。根据《人社部等 5 部门就做好疫情防控期间有关就业工作印发通知》，加大线上招聘力度，大力推广视频招聘、远程面试，实施“就业服务不打烊、网上招聘不停歇”的线上春风行动。确定并公告公共就业服务机构和窗口开放时间，引导就业政策、就业服务尽可能网上办、自助办，切实加快审核进度，做好疫情防控工作。

（3）招聘高校毕业生。根据《人社部等 5 部门就做好疫情防控期间有关就业工作印发通知》，暂停各类高校毕业生就业现场招聘活动，鼓励高校和用人单位利用互联网进行供需对接，实行网上面试、网上签约、网上报到。根据北京市《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》，简化优化毕业生就业手续。延长就业报到、引进毕业生审批和求职创业补贴办理时间。2020 年毕业生签署就业协议书开始时间推迟到 3 月 1 日，结束时间延至 12 月 31 日。

（4）重点企业急聘。根据北京市人社局《关于落实一次性就业创业服务补助有关工作的通知》，在疫情防控期间，各级公共就业服务机构要加大对辖区内保障疫情防控、公共事业运行、群众生活必需及其他涉及重要国计民生企业、

重大工程（以下简称重点企业）的用工保障力度，开展用工需求摸查，将重点企业的用工需求信息及时在“就业超市”急聘公告专栏内发布

（<http://fuwu.rsj.beijing.gov.cn/jycy/jyys/index.html>）；有用工需求的重点企业，也可直接向市人力资源公共服务机构提出申请，在“就业超市”急聘公告专栏中发布用工需求信息。

2、用人单位能否拒绝录用或取消录用曾经患有新型冠状病毒肺炎的劳动者？

答：不能，可以与劳动者协商变更入职日期等多种方式解决。

根据《中华人民共和国传染病防治法》第十六条的规定，任何单位和个人不得歧视传染病病人，病原携带者和疑似传染病病人。

拒绝录用曾经患有新型冠状病毒肺炎的劳动者，属于就业歧视，劳动者可以侵害平等就业权为由向人民法院提起诉讼，要求用人单位承担侵权责任。

录用通知具有法律约束力，受到《中华人民共和国合同法》的规制，取消录用通知的，一方面可能要承担缔约过失的赔偿责任；另一方面也涉及就业歧视。

3、用人单位已经录用或签订劳动合同的劳动者，在到岗上班前被查出患有新型冠状病毒肺炎或系病原携带者，是否须支付其工资或病假工资和承担医疗保险待遇？

答：用人单位无须支付工资或病假工资和承担医疗保险待遇。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位与已经录用的劳动者签订劳动合同，但因尚未用工，双方并未建立劳动关系，因此有关工资支付、社会保险的规定不适用。用工之日一般是指劳动者到岗上班。

第二节 劳动关系

4、未复工期间，用人单位是否需要处理劳动合同续订事宜？

答：需要。

续订劳动合同的，用人单位可与员工通过电子邮件或其他电子数据等方式进行确认，复工后一个月内再补签书面劳动合同。

5、用人单位可否以员工为病原携带者或疑似传染病人为由单方解除劳动合同？

答：不能。

根据《中华人民共和国传染病防治法》第十六条，任何单位和个人不得歧视传染病病人，病原携带者和疑似传染病病人。因此，用人单位不得以此解除劳动合同，否则可能会承担违法解除劳动合同等相应的法律责任。

6、员工处于被隔离治疗或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导致不能提供正常劳动的，用人单位能否提前解除劳动合同或退回被派遣劳动者？

答：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。

根据《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》要求：“一、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，企业应当支付职工在此期间的工作报酬，并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。”

根据《国家协调劳动关系三方就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印发意见》的规定，在疫情防控期间，要指导

企业全面了解职工被实施隔离措施或政府采取的紧急措施情况，要求企业不得在此期间解除受相关措施影响不能提供正常劳动职工的劳动合同或退回被派遣劳动者。

7、员工隐瞒病情、拒绝接受检疫、故意传播病毒、造谣、拒绝接受强制隔离或治疗的，可以解除劳动合同吗？

答：员工因为上述原因被依法追究刑事责任的，单位可以单方解除劳动合同，并不支付经济补偿。

如单位职工虽未被依法追究刑事责任，但有上述行为情节严重、违反单位规章制度的，用人单位也可以根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项规定解除劳动合同，不支付经济补偿。

8、因受疫情影响导致生产经营困难的用人单位，与员工就降低工资、轮岗轮休或缩短工作时间达不成一致的，用人单位可否解除劳动合同？

答：可以。但应结合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条关于客观情况发生重大变化的规定，以及第四十一条经济性裁员的规定处理。

9、员工处于被隔离治疗或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导致不能提供正常劳动的，用人单位能否期满终止劳动合同？

答：不能终止，劳动合同期限应当依照规定予以顺延至相关期限届满。

根据《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》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企业职工，……在此期间，劳动合同到期的，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。”

在合同到期之前，用人单位应当提前向员工发送关于顺延劳动合同的书面通知，避免出现无固定期限劳动合同、未签订劳动合同双倍工资、违法终止等问题。

第三节 灵活用工

10、在疫情防控期间，企业可以实施哪些灵活用工措施？

答：根据《国家协调劳动关系三方就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印发意见》的规定，可以采取两种灵活用工措施：

（1）灵活工作方式。对因受疫情影响职工不能按期到岗或企业不能开工生产的，要指导企业主动与职工沟通，①有条件的企业可安排职工通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班完成工作任务；根据北京市《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》，对于企业要求职工通过网络、电话等灵活方式在家上班的，按照正常工作期间的工资收入支付工资。②对不具备远程办公条件的企业，与职工协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假。

（2）灵活工作时间。在疫情防控期间，为减少人员聚集，要鼓励符合规定的复工企业实施灵活用工措施，①与职工协商采取错时上下班、弹性上下班等方式灵活安排工作时间。②对承担政府疫情防控保障任务需要紧急加班的企业，在保障劳动者身体健康和劳动安全的前提下，指导企业与工会和职工协商，可适当延长工作时间应对紧急生产任务，依法不受延长工作时间的限制。

第四节 工时休假

11、1 月 31 日至 2 月 2 日因疫情防控不能休假的职工，待遇如何？

答：根据国务院办公厅《关于延长 2020 年春节假期的通知》，因疫情防控不能休假的职工，应根据《中华人民共和国劳动法》规定安排补休，未休假期的工资报酬应按照有关政策保障落实。北京市《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》，2020 年 1 月 31 日至 2 月 2 日期间因疫情防控不能休假和提前结束休假复工的职工，企业应当安排其同等时间的补休，不能安排补休的，按照不低于工资基数的 200%支付加班工资。

12、各地政府复工政策要求不一致的，多地用工的用人单位应该如何操作？

答：根据《劳动合同法实施条例》第十四条，原则上以劳动合同履行地的有关规定为准，但用人单位注册地的标准高于劳动合同履行地的标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的除外。

13、此次延长春节假期，用人单位能否安排员工以年休假抵充？

答：此次春节延长的假期，属于国务院根据疫情防控的需要而临时增加的对全体公民放假的假期，所有用人单位均应遵照执行。因此，用人单位无权在该延长假期内安排员工休年休假予以冲抵。

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，应撤销或变更此前的年休假通知，另行安排员工休年休假。

14、用人单位可以自行延长假期吗？

答：用人单位可以在国家规定的假期基础之上再延长假期，主要包括以下方式：

（1）以年休假方式安排。根据北京市人社局《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》，对于因疫情未及时返京复工的职工，企业可以优先考虑安排职工年休假。按照年休假方式延长假期的，单位应当提前有效通知相关员工。

（2）以补休方式安排。根据北京市人民政府办公厅《关于进一步支持打好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控阻击战若干措施》，实施灵活用工政策，允许企业综合调剂使用年度内的休息日。

（3）以轮岗调休方式安排。根据《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》规定，受疫情影响的用人单位，可以申请特殊工时。根据北京市人社局《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》，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。

（4）以待岗方式安排。根据北京市《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》，职工未复工时间较长的，企业经与职工协商一致，可以安排职工待岗。以待岗方式安排休假的，建议用人单位在操作中与员工协商确定待岗期和工资待遇，并以协议的方式确定。具体见本文特殊处理部分。

第五节 工资报酬

15、不能提供正常劳动和不能休假的职工，如何支付工资？

答：根据《国家协调劳动关系三方就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印发意见》的规定，应区别情况按以下方式处理：

（1）因依法被隔离导致不能提供正常劳动的职工，要指导企业按正常劳动支付其工资。

（2）隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的职工，按医疗期有关规定支付工资。

（3）对在春节假期延长期间因疫情防控不能休假的职工，指导企业应先安排补休，对不能安排补休的，依法支付加班工资。

根据《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》的规定，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企业职工，企业应当支付职工在此期间的工作报酬。

根据北京市《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》的规定，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者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其工资。

16、执行工作任务出差的员工因疫情防控未能及时返岗期间，工资如何支付？

答：根据北京市《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》规定，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由所属企业按正常工作期间工资支付。

17、由于疫情防控原因导致用人单位错过工资发放日，应如何处理？

答：用人单位要将有关情况及时通知员工，并在复工后立即支付。

根据原劳动部《工资支付暂行规定》第七条规定，工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。根据《中华人民共和国民法总则》第一百八十条，因不可抗力不能履行民事义务的，不承担民事责任。法律另有规定的，依照其规定。不可抗力是指不能预见、不能避免且不能克服的客观情况。

当前我国发生新冠肺炎疫情，为了保护公众健康，政府也采取了相应疫情防控措施。对于因此不能履行合同的当事人来说，属于不能预见、不能避免并不能克服的不可抗力。根据合同法的相关规定，因不可抗力不能履行合同的，根据不可抗力的影响，部分或者全部免除责任，但法律另有规定的除外。

鉴于当前疫情无法事先预见，因疫情防控原因导致用人单位错过工资发放日的，系因当前客观原因所致，应在复工后及时予以支付。

第六节 职业健康

18、用人单位有无义务采取疫情防控措施？应采取哪些措施？

答：有。《中华人民共和国劳动法》第五十四条规定，用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品。具体措施如下：

（1）个人健康档案。返岗人员及时报告旅程信息和健康状况，企业可以建立个人健康档案。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八条，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。

（2）及时隔离送诊。发现疑似，企业应及时送诊。根据《中华人民共和国传染病防治法》第三十一条，任何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。根据卫健委发布的《新型冠状病毒防控指南（第一版）》，工作人员要自行健康监测，若出现新型冠状病毒感染的可疑症状（包括发热、咳嗽、咽痛、胸闷、呼吸困难、乏力、恶心呕吐、腹泻、结膜炎、肌肉酸痛等），不要带病上班。若发现新型冠状病毒感染的可疑症状者，工作人员应要求其离开。

（3）配置防护用品。企业要配备消毒液、体温枪等物资，为职工配发口罩等防护用品。切实保障职工合法权益。

（4）降低人员密度。企业可以通过错峰上班、弹性工作制、调剂带薪休假等多种方式，降低工作场所人员密度。

（5）维护办公环境。根据卫健委发布的《新型冠状病毒防控指南（第一版）》，公用物品及公共接触物品或部位要定期清洗和消毒；保持办公场所内空气流通。保证空调系统或排气扇运转正常，定期清洗空调滤网，加强开窗通风换气。洗手间要配备足够的洗手液，保证水龙头等供水设施正常工作。洗手间

要配备足够的洗手液，保证水龙头等供水设施正常工作。保持环境卫生清洁，及时清理垃圾。

（6）确保食品安全。企业可以采用分时错峰隔座就餐或盒饭送餐，并确保食品安全。

（7）特定行业人员。根据卫健委发布的《关于印发新型冠状病毒感染不同风险人群防护指南和预防新型冠状病毒感染的肺炎口罩使用指南的通知》，四、特定行业人员：（一）对于公共交通工具司乘人员、出租车司机、公共场所服务人员、武警、交警、安保人员、媒体记者、快递人员等行业人员，因日常接触人员较多，存在感染风险，其所在单位应为其配置一次性使用医用口罩或医用外科口罩或 KN95/N95 及以上颗粒物防护口罩，以及手消毒液、消毒纸巾、体温计等物品，并做好工作环境的日常清洁与消毒。工作期间，应做好个人防护，规范佩戴口罩上岗。口罩在变形、弄湿或弄脏导致防护性能降低时需及时更换。

第七节 社会保险

19、社会保险缴费是否延期？

答：根据各地的政策执行。

根据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》，五、允许参保企业和个人延期办理业务：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。

根据北京市《关于切实做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间我市社会保险经办工作的通知》，我市暂定将 1 月、2 月应缴社会保险费征收期延长至 3 月底，可根据疫情情况继续放宽时限要求并向社会通告，延长期间各项社会保险待遇正常享受。疫情期间，用人单位未按时办理职工参保登记、缴费等业务，允许疫情结束后补办，补办应在疫情解除后三个月内完成，不收取滞纳金，不影响个人权益记录。

根据北京市《关于发布参保单位（个人）延长社会保险缴费具体办法的通告》，三、可延长缴费至 7 月底的具体办法：（一）适用的对象及条件：在本市正常参保缴费，属于旅游、住宿、餐饮、会展、商贸流通、交通运输、教育培训、文艺演出、影视剧院、冰雪体育行业且经市级相关行业主管部门确认的企业。不属于上述行业，以及未经市级相关行业主管部门确认的企业不能延长缴费至 7 月底。

20、已交社会保险缴费是否可以退费？

答：根据各地的政策执行。

北京市可以退费，但仅退回职工养老保险、失业保险、工伤保险。根据北京市《关于参保单位办理已扣缴 2020 年 1 月份社会保险费（养老、失业、工伤保险费）退费及有关问题的通知》，一、已扣缴 2020 年 1 月份社会保险费的参保单位，确因实际需要，可申请退费。二、已扣缴 2020 年 1 月份社会保险费的参保单位，也可选择不退费，只申请 2 月份社会保险费不再自动扣缴。三、已扣缴 2020 年 1 月份社会保险费的参保单位，凡未按上述要求提出申请延期至 3 月底缴费的，其 2 月份社会保险费将按照原有流程继续自动扣缴。四、未成功扣缴 2020 年 1 月份社会保险费的参保单位，无需提交申请，其 1 月、2 月社会保险费征收期自动延长至 3 月底。

21、未及时办理新增退休人员申报的，如何处理？

答：根据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》，一、确保各项社会保险待遇按时足额发放：对于未能及时办理新增退休人员申报的，经审核后，自审核次月起补发养老金。

22、如何申领失业保险金？

答：可以在人社部门官网、官方公众号、APP 等平台查询网上申领方式。也可通过电话申请或邮寄材料等方式申领。

根据人力资源社会保障部办公厅《关于公布失业保险金网上申领平台的通知》，一、已实现失业保险金网上申领的直辖市、省会城市、计划单列市网上经办平台网址、APP、二维码或公众号，将在人社部官网、官方公众号、国家社会保险公共服务平台及“掌上 12333”APP 向社会公布，请各地切实保障网上申领渠道畅通。二、各省、自治区要主动将辖区内已实现失业保险金网上申领的地（市、州、盟）的网上经办平台网址、APP、二维码或公众号，通过人社部门官网、官方公众号、APP 等渠道向社会公布。在上述渠道的显著位置，同时公布本地区失业保险金网上申领流程和办事指南，并通过发送短信、微信

等方式将相关信息主动推送给参保企业和参保人员。三、对目前暂不具备网上申领条件的经办机构，可通过电话申请或邮寄材料等方式，尽可能实行失业保险金不见面申领，要及时公布办理电话和邮寄地址。对确需到现场办理的，可采用告知承诺的方式，精简材料，优化流程，缩短办理时间，降低交叉感染风险。

23、如何获取社会保险补贴？

答：根据各地的政策执行。

根据北京市《关于应对疫情影响支持中小微企业稳定就业岗位有关问题的通知》，用人单位招用本市登记失业人员和城乡就业困难人员，依法签订一年及以上期限劳动合同且按规定缴纳职工社会保险、按月足额发放不低于本市职工最低工资标准 1.2 倍工资的，可按规定申请享受岗位补贴、社会保险补贴。具体补贴标准见上述原文。

第八节 特殊员工

24、企业可以拒绝曾经患过传染病但已痊愈的员工返岗工作吗？

答：不能。

根据《传染病防治法》第十六条的规定，传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人，在治愈前或者在排除传染病嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使该传染病扩散的工作。

但经治疗后或隔离以后经确诊治愈或排除传染病嫌疑的，企业无权拒绝患病员工返回工作岗位，应当接受员工返回工作。否则可能涉及就业歧视、违法解除劳动合同等法律风险。

25、员工确认患有传染病或者疑似传染病，经诊疗痊愈或隔离结束之后，企业是否可以要求员工进行复检？

答：不可以，员工有权予以拒绝。

员工已经痊愈后可以返岗工作，对于企业让其复检的要求无法定的配合义务。为了避免就业歧视引发争议，企业可以通过协商、体检等各种方式引导员工进行检查。

26、员工被感染新型冠状病毒肺炎属于工伤吗？

答：需要区分原因确定。

（1）根据《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，在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中，医护人员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新型冠状病毒肺炎死亡的，为工伤。

(2) 根据《工伤保险条例》第十五条规定，职工在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的，视同工伤；按照工伤保险条例的有关规定享受工伤保险待遇。员工主动申请前往疫区从事志愿活动的，可能涉及此问题。但最终能否认定为工伤，应当以人社部门的认定结论为准。

27、劳动者在上下班途中感染新型冠状病毒肺炎能否认定为工伤？

答：原则上不能认定为工伤。

根据《工伤保险条例》第十四条第六款规定，在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的属于工伤。据此，劳动者在上下班途中非因上述原因受到伤害的，不属于工伤。但最终能否认定为工伤，应当以人社部门的认定结论为准。

28、家庭有需要看护未成年子女的职工，其工资等待遇如何？

答：根据北京市的相关政策规定，北京市大专院校、中小学、幼儿园未成年子女的父母，每户家庭可有一名职工在家看护未成年子女。其具体范围和待遇如下：

(1) 未成年子女范围。根据北京市关于对《关于因防控疫情推迟开学企业职工看护未成年子女期间工资待遇问题的通知》有关问题说明的通知，需要在家看护的未成年子女是指，因中小学和幼儿园推迟开学，疫情防控期间需要在家看护的未成年子女。

(2) 工资待遇。根据北京市《关于因防控疫情推迟开学企业职工看护未成年子女期间工资待遇问题的通知》，视为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情形，期间按出勤照发工资。

(3) 劳动关系保护。根据北京市《关于因防控疫情推迟开学企业职工看护未成年子女期间工资待遇问题的通知》，看护期间不得解除劳动合同，劳动合同到期的，顺延至紧急措施结束。

（4）灵活工作时间。根据北京市《关于因防控疫情推迟开学企业职工看护未成年子女期间工资待遇问题的通知》，鼓励灵活办公、调班轮休。根据北京市关于对《关于因防控疫情推迟开学企业职工看护未成年子女期间工资待遇问题的通知》有关问题说明的通知，可以安排需要看护未成年子女的职工采取错时、弹性等灵活计算工作时间的的方式，提供正常劳动；可以实施灵活用工政策，综合调剂使用年度内的休息日。

（5）灵活工作方式。根据北京市关于对《关于因防控疫情推迟开学企业职工看护未成年子女期间工资待遇问题的通知》有关问题说明的通知，三、企业可以安排职工在家看护未成年子女期间，通过电话、网络等灵活方式完成相应工作。

（6）落实请假制度。根据北京市关于对《关于因防控疫情推迟开学企业职工看护未成年子女期间工资待遇问题的通知》有关问题说明的通知，二、需要在家看护未成年子女的职工，应当落实请假制度。

（7）长辈看护优先。根据北京市关于对《关于因防控疫情推迟开学企业职工看护未成年子女期间工资待遇问题的通知》有关问题说明的通知，家庭中有长辈能够看护孩子的，优先请长辈看护，让职工安心工作。

29、员工因疫情原因无法按时返回复工，企业能否按旷工处理？

答：除因劳动者个人原因未能如期复工的以外，不能按旷工处理。建议用人单位与员工充分协商，可以采取优先安排年休假、居家办公、轮岗调休、调剂适用年度内休息日等方式解决。用人单位可以要求员工提供被隔离、交通限制的证明文件。

30、员工未按政府通知的复工日期返岗，可否按违纪处理？

答：可以。但考虑目前疫情严峻，双方应充分理解，加强沟通，不能轻易认定旷工违纪。具体操作如下：

（1）疫情防控期间，员工不主动复工的，采用电话，短信，微信或电子邮件等方式通知员工复工日期，要求员工说明原因，并告知其相应后果，保留告知的相关证据；员工仍不说明理由的，再次催告；两次催告后员工拒不回复的，第三次通知员工因旷工违反单位规章制度予以纪律处分，直至解除劳动合同。

（2）因害怕疫情等个人原因拒绝返岗的，根据人力资源社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联《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》，对不愿复工的职工，要指导企业工会及时宣讲疫情防控政策要求和企业复工的重要性，主动劝导职工及时返岗。对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的，指导企业依法予以处理。

第九节 特殊事件

31、因疫情原因，企业生产经营困难的，可以采取哪些措施缓解压力？

答：具体根据各地的政策执行。用人单位因受疫情影响导致生产经营困难的，可以采取如下措施：

（1）调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时。根据人力资源社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联发布的《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》，对受疫情影响导致生产经营困难的，鼓励企业通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位。

（2）协商延期支付工资。根据人力资源社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联发布的《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》，对暂无工资支付能力的，引导企业与工会或职工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力。

（3）符合条件的，按规定享受稳岗补贴、失业保险费返还。根据《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》规定，符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。根据北京市《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》进一步规定，符合条件的企业，可按规定给予失业保险费返还。具体标准为：对依法参加失业保险并足额缴纳失业保险费 12 个月以上，未裁员或裁员率低于年末城镇登记失业率的企业，返还其上年度实际缴纳失业保险费的 50%，引导企业稳定职工就业。

（4）申请返还失业保险费。根据北京市《关于应对疫情影响支持中小微企业稳定就业岗位有关问题的通知》，（二）困难企业失业保险费返还：对受疫情影响较大，面临暂时性生产经营困难且恢复有望、坚持不裁员或少裁员的参保企业，可按 6 个月的上年度本市月人均失业保险金标准和参保职工人数，返还失业保险费。具体申请条件、返还标准、申报流程见上述原文。

（5）申请一次性社会保险补贴。根据北京市《关于应对疫情影响支持中小微企业稳定就业岗位有关问题的通知》，（三）一次性社会保险补贴：对受疫情影响较大，符合首都功能定位和产业发展方向的中小微企业，截至 4 月底企业职工平均人数与上年平均人数相比持平或增长的，一次性给予该企业 3 个月实际缴纳社会保险费一定比例的补贴。具体申请条件、补贴标准期限、申报流程见上述原文。

（6）申请一次性技能培训补贴。根据北京市《关于应对疫情影响支持中小微企业稳定就业岗位有关问题的通知》，（四）支持开展职业技能培训：享受了上述困难企业失业保险费返还、一次性社会保险补贴政策的企业，根据岗位需要，在 2020 年组织职工（含待岗人员）参加职业技能培训，累计不低于 40 课时（每课时 45 分钟）的，对参加了培训的职工按照每人 1000 元的标准给予一次性技能培训补贴（以下简称“培训补贴”）。申领补贴时，参加了培训的职工须仍在本企业就业。培训补贴申领程序见上述原文。

（7）申请特殊工时。根据北京市人社局《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》，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。

（8）采用灵活工时。根据《国家协调劳动关系三方就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印发意见》的规定，在疫情防控期间，为减少人员聚集，要鼓励符合规定的复工企业实施灵活用工措施，与职工协商采取错时上下班、弹性上下班等方式灵活安排工作时间。

（9）停工停产待岗。根据人社部办公厅《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》规定，企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，若职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工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。根据北京市《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》，职工未复工时间较长的，企业经与职工协商一致，可以安排职工待岗。待岗期间，企业应当按照不低于本市最低工资标准的 70%支付基本生活费。

（10）因疫情防控导致生产经营困难，用人单位可以裁员，但根据人社部办公厅《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》规定，应尽量不裁员或者少裁员。

第十节 争议解决

32、 受疫情影响，当事人可能无法在法律规定的期限内提起仲裁，或仲裁机构难以在法定期限内审理案件，应如何处理？

答：根据人社部办公厅《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》第三条规定，可以分以下不同情况予以处理：

（1）时效中止。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。

（2）审限顺延。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。

法工委解答

《中国人大》全媒体北京 2 月 10 日讯：我国有哪些与疫情防控相关的主要法律制度？不遵守政府疫情防控有关措施，要承担什么法律责任？一些地方采取设卡拦截、断路阻断交通等方式隔离疫情，这些做法是否合法，怎么做才合法？法律如何规范公益慈善捐赠活动？受疫情影响，合同规定义务不能正常履行，法律对此有何针对性规定……

为促进新冠肺炎疫情防控工作依法有序开展，全国人大常委会法制工作委员会相关室负责人，10 日就疫情防控中社会普遍关心的法律问题进行了解答。

问题 1：面对当前疫情的严峻形势，如何做到依法有效防控疫情？请介绍一下这方面的相关法律制度。

全国人大常委会法工委发言人、研究室主任臧铁伟答：以习近平同志为核心的党中央高度重视疫情防控工作，特别是注重运用法治方式和手段，动员凝聚法治力量阻击疫情。习近平总书记 2 月 5 日在中央全面依法治国委员会第三次会议上强调，疫情防控越是到最吃劲的时候，越要坚持依法防控，在法治轨道上统筹推进各项防控工作，保障疫情防控工作顺利开展。当前，各有关方面正在认真贯彻落实习近平总书记的重要讲话精神，从立法、执法、司法、守法各环节发力，全面提高依法防控、依法治理能力，为疫情防控工作提供有力法治保障。

总的看，我国疫情防控的法律制度是比较健全完备的。我国宪法第二十一条明确规定，国家发展医疗卫生事业，发展现代医药和我国传统医药，鼓励和支持农村集体经济组织、国家企业事业组织和街道组织举办各种医疗卫生设施，开展群众性的卫生活动，保护人民健康。根据宪法的规定和精神，我国已制定了传染病防治法、突发事件应对法、国境卫生检疫法、突发公共卫生事件应急条例等一系列针对疫情防控的法律、法规，还有其他一些相关法律：疫苗管理法、药品管理法、动物防疫法、野生动物保护法、中医药法、执业医师法

等。这些为应对新冠肺炎以及保障人民群众生命健康安全提供了充分、有效的法律制度保障，也为各级政府及其有关部门、医疗卫生机构采取防控措施以及其他单位、组织和广大人民群众积极参与防控活动提供了相应法律依据。目前，疫情防控工作也是在法治轨道上进行的，要充分发挥法治在疫情防控中的力量 and 作用。

问题 2：近期，部分人不遵守政府疫情防控的有关措施，产生了比较严重的后果。有的人出现发热症状不主动报告，有的人编造传播与疫情相关的不实信息，有的人故意隐瞒疫情发生地的行程，有的人被确诊或已被告知属疑似患者，仍然在没有采取防护措施的情况下擅自与他人接触。请问根据法律，这些人需要承担什么法律责任？

全国人大常委会法工委行政法室主任袁杰答：根据我国传染病防治法、突发事件应对法、治安管理处罚法等法律法规，在中华人民共和国领域内的一切单位和个人，必须接受疾病预防控制机构、医疗机构有关传染病的调查、检验、采集样本、隔离治疗等预防、控制措施，并如实提供有关情况；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。不得编造、传播有关突发事件事态发展或者应急处置工作的虚假信息；病人、病原携带者、疑似病人，在治愈前或者在排除传染病嫌疑前，应当依法接受隔离治疗，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使该传染病扩散的工作。我们在此提醒大家，公民履行法律规定的这些义务，不仅是对自己的生命健康负责，也是对亲朋好友、其他公民负责，更是在用实际行动为打赢疫情防控阻击战作出贡献。

需要强调的是，对不履行上述法律规定义务的单位和个人，应当依法承担法律责任。比如，单位或者个人违反法律，不服从所在地政府及其有关部门发布的决定、命令或者不配合其依法采取的措施，构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予处罚。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。以暴力、威胁方法阻碍

国家机关工作人员依法执行职务或者阻碍红十字会工作人员依法履行职责的，可以依据刑法第二百七十七条追究刑事责任。

又如，患者或者疑似患者违反传染病防治法的规定，拒绝执行卫生防疫机构依法提出的预防、控制措施，故意传播疫情或者放任疫情传播的，要根据行为主观恶性、行为方式以及危害后果等，依照刑法关于妨害传染病防治罪、故意伤害罪、以危险方法危害公共安全罪的相关规定定罪处罚。

再如，对编造并传播虚假疫情信息的，责令改正、给予警告，构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予处罚。对于严重扰乱社会秩序的，可以根据刑法第二百九十一条的规定追究刑事责任。

现在，全国人民都认识到，疫情防控阻击战是一场没有硝烟的战役，广大医护人员、科研人员正在一线努力奋战，我们每一个人，每一个单位、组织都要坚持不懈，依法做好自己的事，大家都依法行事，我们相信一定能打赢这场阻击战。

问题 3：在疫情防控工作中，一些地方采用了设卡拦截、断路阻断交通等方式隔离疫情，请问根据法律规定，这些做法是否合法？怎么做才合法？

袁杰答：习近平总书记强调，要严格执行疫情防控和应急处置法律法规，加强风险评估，依法审慎决策，严格依法实施防控措施，坚决防止疫情蔓延。根据传染病防治法、突发事件应对法、突发公共卫生事件应急条例等法律法规的规定，各级政府及其有关部门可以采取必要的措施来防控疫情，主要包括：

（1）对患者或疑似患者依法采取隔离措施。（2）采取切断传染病传播途径的紧急措施，如限制或者停止人群聚集的活动；停工、停业、停课；封闭或者封存被传染病病原体污染的公共饮用水源、食品以及相关物品；控制或者扑杀染疫野生动物、家畜家禽；封闭可能造成传染病扩散的场所。（3）实施交通卫生检疫。（4）根据传染病疫情控制的需要，依法临时征用房屋、交通工具以及相关设施、设备，但应当依法给予补偿，能返还的应当及时返还。（5）加强和完善

传染病医疗救治服务网络建设，指定具备传染病救治条件和能力的医疗机构承担传染病救治任务，或者根据传染病救治需要设置传染病医院。当前，各级政府及其有关部门在切实履行法定职责，采取疫情防控措施，这些是必要的，也是有法律依据的。希望大家为了全社会的安全，多一份理解、支持和配合，携手并肩、共同努力，力争早日打赢这场疫情防控阻击战。

这里需要注意的是，采取疫情防控措施必须主体适格、措施适度。所谓主体适格，也就是说这些防控措施只能由政府及其相关部门依法实施，其他单位和个人不得未经批准擅自采取设卡拦截、断路堵路、阻断交通等侵害公民合法权益的行为。所谓措施适度，也就是说根据法律规定，各级政府及其部门采取的疫情防控措施，也要与疫情可能造成的社会危害的性质、程度和范围相适应；有多种措施可供选择的，应当选择有利于最大程度地保护公民、法人和其他组织权益的措施。总之，依法办事，依法科学有序做好疫情防控工作是打赢这场疫情防控阻击战的重要保障。各级人民政府和有关部门、国家工作人员都应当依法履行疫情防控职责。没有依法履行职责，滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

问题 4：在此次疫情防控期间，社会各界慷慨解囊，奉献爱心，守望相助。但在捐赠款物的接收和分配工作中，存在不透明不规范甚至违规的行为，受到社会公众质疑。请问法律是如何规范公益慈善捐赠活动的？

全国人大常委会法工委社会法室主任郭林茂答：一方有难、八方支援。新冠肺炎疫情发生以来，全国各地向疫情严重地区捐赠了大量财物，充分体现了中华民族乐善好施、守望相助的优秀品德和文化传统。许多国家和地区也对我国政府和人民阻击疫情给予大力支持。习近平总书记强调，要依法规范捐赠、受赠行为，确保受赠财物全部及时用于疫情防控。我们要认真贯彻落实习近平总书记的指示。关于公益慈善捐赠活动，我国公益事业捐赠法、慈善法、红十字会法等法律分别从不同方面作了比较明确具体的规定，主要包括以下几个内容：

一是鼓励捐赠。有关法律不仅对公益慈善捐赠作了倡导性鼓励，还规定，对公益慈善捐赠有突出贡献的自然人、法人或者其他组织，由人民政府或者有关部门予以表彰；自然人、法人和其他组织捐赠财物用于公益慈善活动的，依法享受税收优惠，依法免征权利转让的相关行政事业性费用。

二是公开透明。公益慈善捐赠财物属于善财善物，一分钱一件物品都应当公开。法律规定，受赠人应当将接受捐赠财物的情况以及受赠财物的使用、管理情况，采取不同方式真实、完整、及时公开信息。

三是及时高效。公益慈善捐赠财物许多都有特定的紧急用途，应该快速配送。比如，公益事业捐赠法规定，对于接受的救助灾害的捐赠财产，应当及时用于救助活动。慈善法规定，慈善组织应当积极开展慈善活动，充分、高效运用慈善财产。

四是公平合理。公益慈善财物属于特定公共产品，应当坚持公平合理的原则分配和使用，不得擅自改变捐赠财物的用途。如何做到公平合理，按照法律规定：一是尊重捐赠人的意愿；二是按照受赠人与捐赠人订立的捐赠协议执行；三是不得指定利害关系人作为受益人。

五是接受监督。按照法律的规定，对公益慈善捐赠财物的监督主要体现两个方面：一是政府监督。比如，慈善法规定，民政部门应当依法履行职责，对慈善活动进行监督检查；红十字会法规定，红十字会接受社会捐赠及其使用情况，依法接受人民政府民政部门的监督。二是社会监督。比如，慈善法规定，任何单位和个人发现慈善组织有违法行为的，可以向民政部门、其他有关部门或者慈善行业组织投诉；国家鼓励公众、媒体对慈善活动进行监督。红十字会法规定，红十字会应当建立健全信息公开制度，接受社会监督。

六是依法追责。在公益慈善活动中违反法律规定的，应当依法承担法律责任。法律规定的法律责任分不同情况大致有四个方面：行政处分、行政处罚、

承担民事责任、追究刑事责任。特别是对私分、挪用、截留、侵占捐赠财物等行为，更要依法严惩。

依法治国要求把国家各项事业纳入法治轨道，更需要全社会都要依法行事。所以，具有慈心善行的捐赠人要合法捐赠，捐赠物品要符合安全、卫生、环保等标准，信守诺言；红十字会、各类慈善组织要依法及时高效、公平合理分配受赠款物，无愧捐赠人，无愧受益人；政府有关部门要对捐赠款物使用情况依法严格监督，对党负责，对人民负责。同时，也欢迎全社会对公益慈善捐赠活动进行监督，为中国公益慈善事业的发展作一份贡献。

问题 5：近期不少企业反映，受此次疫情影响，很多合同规定的义务不能正常履行，请问法律对此有什么针对性的规定？

臧铁伟答：当前我国发生了新冠肺炎疫情这一突发公共卫生事件。为了保护公众健康，政府也采取了相应疫情防控措施。对于因此不能履行合同的当事人来说，属于不能预见、不能避免并不能克服的不可抗力。根据合同法的相关规定，因不可抗力不能履行合同的，根据不可抗力的影响，部分或者全部免除责任，但法律另有规定的除外。

问题 6：全国人大常委会在防控疫情，保护广大人民群众生命健康方面有什么举措？

臧铁伟答：全国人大及其常委会始终坚持以人民为中心，高度重视通过行使法定职权，保护人民生命安全和身体健康。从立法方面看，全国人大常委会已制定药品管理法、食品安全法、传染病防治法、国境卫生检疫法、执业医师法、中医药法等多部医疗卫生领域的法律，通过立法引领和推动卫生健康事业发展，保障公民享有基本医疗卫生服务。仅在 2019 年，就加快立法步伐，在较短时间内就制定出台疫苗管理法、基本医疗卫生与健康促进法，修订药品管理法，为提高公民健康水平，推进健康中国建设提供法治保障。

在制定修改法律的同时，全国人大常委会还重视加强和改进监督工作，推动有关方面认真贯彻落实法律制度，将纸面上的法律条文落到实处。比如，2018 年，全国人大常委会在本届任期开局之年即开展传染病防治法执法检查工作，在执法检查报告中指出传染病防治工作的七大问题，并提出了抓紧研究修订相关法律，完善传染病防治法治建设等建议。

当前，在以习近平同志为核心的党中央坚强领导下，全国各族人民正在全力以赴为打赢疫情防控阻击战而不懈奋斗。习近平总书记明确指出，要完善疫情防控相关立法，加强配套制度建设，完善处罚程序，强化公共安全保障，构建系统完备、科学规范、运行有效的疫情防控法律体系。下一步，根据党中央决策部署，全国人大常委会将根据疫情防控的实际需要，抓紧修改完善相关法律以及出台相关决定，为打赢疫情防控阻击战提供更加坚实的法治保障。

问题 7：滥食野生动物严重威胁公共卫生安全，社会各方面对此反映强烈。请问全国人大常委会对此有何举措？

全国人大常委会法工委经济法室主任王瑞贺答：野生动物的交易和食用可能造成的公共卫生安全风险已经引起了世界范围内的高度重视。为了切实保障人民群众的生命安全和身体健康，各方面普遍要求进一步健全野生动物方面的法律制度，加强执法监督，严厉打击野生动物非法交易，坚决革除滥食野生动物的陋习，加强重大公共卫生安全风险的源头控制。

党中央要求对这次新冠肺炎疫情要坚持依法防控，加大立法、执法、普法工作力度。我们要抓紧研究现行法律制度涉及疫情防控工作的短板和弱项，总结法律实施的经验和教训，及时补充和完善。在现行法律体系中，直接涉及野生动物的法律主要包括野生动物保护法、渔业法、动物防疫法和进出境动植物检疫法等。当然，其中最主要的是野生动物保护法。这部法律在 2016 年作过一次系统修订，确立了保护优先、规范利用、严格管理的原则，从猎捕、交易、利用、运输、食用野生动物的各个环节作了严格规范，特别是针对滥食野生动物等突出问题，建立了一系列科学、合理的制度。修改的法律实施后，野生动

物的保护状况有所好转。但从各方面情况看，还存在一些问题：一是相关配套规定没有及时出台、完善，有关野生动物保护的具体办法、目录、标准、技术规程等尚未及时出台和完善。二是监督检查和执法力度不够，对一些非法野生动物交易市场没有坚决取缔、关闭，甚至在很多地方，野味市场泛滥，相关产业规模很大，构成公共卫生安全的重大隐患。三是野生动物保护法的立法目的主要是保护珍贵、濒危野生动物，并且采用国际通行的名录保护办法。因此，有必要进一步补充完善野生动物保护法等相关法律法规，扩大法律调整范围，加大打击和惩治乱捕滥食野生动物行为的力度。

为了坚决贯彻党中央关于为打赢疫情阻击战提供法治保障的各项部署，全国人大常委会法工委已经部署启动野生动物保护法的修改工作，拟将修改野生动物保护法增加列入常委会今年的立法工作计划，并加快动物防疫法等法律的修改进程。同时，全国人大环资委、全国人大常委会法工委还正在研究于近期由常委会作出一个有关法律问题的决定。

来源： 中国人大网 2020.2.10

两高解答

依法惩治妨害疫情防控违法犯罪、切实保障人民群众生命健康安全

两高相关部门负责人联合答记者问

新冠肺炎疫情发生以来，各级人民法院、人民检察院坚决贯彻落实党中央决策部署和习近平总书记重要讲话精神，以高度的政治自觉、法治自觉，坚决把疫情防控作为当前压倒一切的头等大事来抓，依法办理了一批妨害疫情防控刑事案件。近日，针对办案中遇到的有关法律适用问题，最高人民法院研究室主任姜启波和最高人民检察院法律政策研究室主任高景峰，接受了记者采访。

记者：在办理妨害疫情防控犯罪案件时，如何准确适用以危险方法危害公共安全罪和妨害传染病防治罪？

答：“两高”、公安部、司法部《关于依法惩治妨害新型冠状病毒感染肺炎疫情防控违法犯罪的意见》（以下简称《意见》）中规定：“故意传播新型冠状病毒感染肺炎病原体，具有下列情形之一，危害公共安全的，依照刑法第一百一十四条、第一百一十五条第一款的规定，以以危险方法危害公共安全罪定罪处罚：1. 已经确诊的新型冠状病毒感染肺炎病人、病原携带者，拒绝隔离治疗或者隔离期未满擅自脱离隔离治疗，并进入公共场所或者公共交通工具的；2. 新型冠状病毒感染肺炎疑似病人拒绝隔离治疗或者隔离期未满擅自脱离隔离治疗，并进入公共场所或者公共交通工具，造成新型冠状病毒传播的。”根据这一规定，在办理妨害疫情防控措施犯罪案件适用以危险方法危害公共安全罪时，应当注意把握以下三个方面：一是主体上限于已确诊的新冠肺炎病人、病原携带者或者新冠肺炎疑似病人；二是主观上具有传播新冠肺炎病原体的故意；三是客观上表现为拒绝隔离治疗或者隔离期未满擅自脱离隔离治疗，实施了进入公共场所或者公共交通工具的行为，其中新冠肺炎疑似病人还要求造成新型冠状病毒传播的后果。实践中，适用以危险方法危害公共安全罪应当依法从严把握。对于《意见》中规定的两种情形，应当适用以危险方法危害公共安全罪。

此外，对于明知自身已经确诊为新冠肺炎病人或者疑似病人，出于报复社会等主观故意，恶意向不特定多数人传播病毒，后果严重、情节恶劣的，也应当适用以危险方法危害公共安全罪。对于其他拒绝执行疫情防控措施，引起新型冠状病毒传播或者有传播严重危险的行为，依照刑法第三百三十条的规定，适用妨害传染病防治罪。

记者：目前，对妨害疫情防控措施过失造成传染病传播的行为，有的地方以过失以危险方法危害公共安全罪立案，有的地方以妨害传染病防治罪立案，司法机关应当如何准确适用罪名？

答：2003 年“两高”《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》没有规定妨害传染病防治罪的适用，而是规定对于患有突发传染病或者疑似突发传染病而拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗，过失造成传染病传播，情节严重，危害公共安全的，按照过失以危险方法危害公共安全罪定罪处罚。这主要是由于 2003 年原卫生部将“非典”列入法定传染病，但未明确为甲类传染病或者按照甲类传染病管理，导致适用妨害传染病防治罪存在障碍。此次疫情防控工作中，国家卫健委经国务院批准发布 2020 年第 1 号公告，已经明确将新型冠状病毒感染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。为充分体现依法防控的要求，《意见》出台后，对于此类拒绝执行卫生防疫机构等依照传染病防治法规定提出的预防、控制措施，造成新冠肺炎传播的行为，应当适用妨害传染病防治罪。需要进一步指出的是，妨害传染病防治罪危害公共卫生，实际上也是一种危害公共安全的行为，其与过失以危险方法危害公共安全罪，实际上是法条竞合关系，应当按照特别法优于一般法的适用原则，优先适用妨害传染病防治罪。

记者：如何认定“已经确诊的新冠肺炎病人”和“新冠肺炎疑似病人”？对行为人当时不清楚自身状况，事后被确定为新冠肺炎病人或者疑似病人的，是否可以认定？

答：根据传染病防治法第七十八条的规定，传染病病人、疑似传染病病人是指根据国务院卫生行政部门发布的《传染病防治法规定管理的传染病诊断标准》，符合传染病病人和疑似传染病病人诊断标准的人。目前，国家卫健委等部门已经印发《新型冠状病毒肺炎诊疗方案》，明确了确诊病例和疑似病例的诊断标准。实践中，对于“已经确诊的新冠肺炎病人”和“新冠肺炎疑似病人”的认定，应当以医疗机构出具的诊断结论、检验报告等为依据。对于行为人虽然出现发热、干咳、乏力等某些新冠肺炎感染症状，但没有医疗机构出具相关诊断结论、检验报告的，不能认定为《意见》第一条规定的“已经确诊的新冠肺炎病人”“新冠肺炎疑似病人”。办案中，对于实施妨害疫情防控行为时尚未经医疗机构确诊为新冠肺炎病人或者疑似病人，但事后经诊断、检验，被确认系新冠肺炎病人或者疑似病人的，不应适用《意见》关于确诊病人或者疑似病人故意传播新冠肺炎病原体构成有关犯罪的规定。

记者：在办案中如何认定妨害传染病防治罪中的“违反传染病防治法规定”和“卫生防疫机构依照传染病防治法提出的预防、控制措施”？比如，有的地方应急指挥部和地方政府依据突发事件应对法等规定发布的居家隔离 14 天通告，是否可以认定？

答：刑法第三百三十条妨害传染病防治罪中的“违反传染病防治法规定”应当从广义理解。这里的“传染病防治法”是一个关于传染病防控的法律体系，包括传染病防治法、突发事件应对法、《突发公共卫生事件应急条例》等一系列与疫情防控有关的法律法规和国务院有关规定。我国传染病防治法明确了各级政府和有关部门为预防、控制和消除传染病可以采取的措施，是传染病防治的主要法律依据之一。同时，突发事件应对法、《突发公共卫生事件应急条例》和《国家突发公共卫生事件应急预案》等法律法规和规范性文件，明确了各级政府和有关部门为应对突发公共卫生事件可以采取的行政措施，也是突发传染病防控的重要法律依据和来源。因此，在办理妨害疫情防控案件时，上述法律法规和规范性文件的规定均可作为认定妨害传染病防治罪中“违反传染病防治法规定”的依据。同时，对于地方政府和有关部门在疫情防控期间，依据

上述法律法规和规范性文件出台的疫情预防、控制措施，如果法律依据充分、无明显不当，一般均可以认定为刑法第三百三十条第一款第四项中规定的“卫生防疫机构依照传染病防治法提出的预防、控制措施”。

需要注意的是，行为人构成刑法第三百三十条妨害传染病防治罪除有拒绝执行防控措施的行为外，还需要具有引起新冠肺炎病毒传播或者有传播严重危险的情形。对于一般的违反防控措施的行为，由公安机关根据治安管理处罚法予以治安管理处罚或者由有关部门予以其他行政处罚。

记者：在办案中，如何认定妨害传染病防治罪中的“引起甲类传染病传播或者有传播严重危险”？

答：在办理妨害疫情防控案件中，是否引起新冠肺炎传播或者有传播严重危险，是认定妨害传染病防治罪的重要条件。具体而言，需要结合案件具体情况分析判断，主要包括以下三个方面：一是从行为主体看，行为人是否系新冠肺炎确诊病人、病原携带者、疑似病人或其密切接触者，或者曾进出疫情高发地区，或者已出现新冠肺炎感染症状，或者属于其他高风险人群。二是从行为方式看，行为人是否实施了拒绝疫情防控措施的行为，比如拒不执行隔离措施，瞒报谎报病情、旅行史、居住史、接触史、行踪轨迹，进入公共场所或者公共交通工具，密切与多人接触等。三是从行为危害后果看，根据案件具体情况，综合判断行为人造成的危害后果是否达到“引起甲类传染病传播或者有传播严重危险”的程度，如造成多人被确诊为新冠肺炎病人或者多人被诊断为疑似病人等。实践中，考虑到妨害传染病防治罪是危害公共卫生犯罪，因此对行为人造成共同生活的家人之间传播、感染的，一般不应作为犯罪处理。

记者：在办案中对于以暴力、威胁方法拒绝配合参与疫情防控的村民、物业保安等实施的检测、隔离等行为的，能否认定为妨害公务罪？

答：在办理妨害疫情防控的妨害公务犯罪案件时，重点应当把握两点：一是准确把握妨害公务犯罪的对象。《意见》根据全国人大常委会相关立法解释的

规定，进一步明确妨害公务罪的对象除了国家机关工作人员外，还包括在依照法律、法规规定行使国家有关疫情防控行政管理职权的组织中从事公务的人员，在受国家机关委托代表国家机关行使疫情防控职权的组织中从事公务的人员，以及虽未列入国家机关人员编制但在国家机关中从事疫情防控公务的人员等。因疫情具有突发性、广泛性，为了最大限度防控疫情，各级政府和有关部门需要组织动员居（村）委会、社区等组织落实防控职责，实施管控措施。对于上述组织中的人员，如果属于“在受国家机关委托代表国家机关行使疫情防控职权的组织中从事公务的人员”，可以成为妨害公务罪的对象。二是准确把握公务行为的范围。对于依法从事疫情防控任务的人员为防控疫情，按政府和有关职能部门统一要求采取与防疫、检疫、强制隔离、隔离治疗等措施密切相关的行动，均可认定为公务行为。对于不符合上述两个条件，被要求检测、隔离人以暴力、威胁方法阻碍疫情防控工作不能认定妨害公务罪的，可以根据其行为性质和危害后果，按照故意伤害罪、寻衅滋事罪、侮辱罪等依法追究刑事责任。

记者：在办案中对于行为人传播涉疫情虚假信息后又自行删除的，能否作为犯罪处理？

答：对于行为人传播涉疫情虚假信息后又自行删除是否构成故意传播虚假信息罪，需要区分情况予以认定。关键要把握两点：一是看行为人主观上是否有传播虚假信息的故意。对传播涉疫情虚假信息是否追究刑事责任，要查明行为人是否明知系疫情虚假信息而故意传播。要充分考虑传播者对有关信息内容认知能力水平，以及传播该虚假信息的具体情形，不能仅以有关信息与客观现实有出入，就认定为故意传播虚假信息而作为犯罪处理。二是看行为造成社会危害性大小，是否达到严重扰乱社会秩序的程度。对故意传播涉疫情的虚假信息后又自行删除，是否构罪不能一概而论。要综合考虑虚假信息传播面大小、对社会秩序造成的实际影响等，不能简单以是否“自行删除”认定其可能造成的危害。有的信息很长时间无人转发，也没有人注意；有的敏感信息，被删除

前几分钟可能就广泛传播，危害很大。行为人自行及时删除虚假信息，如果没有造成较大社会影响，达不到严重扰乱社会秩序程度的，依法不予刑事追究。

记者：在办案中，适用生产、销售不符合标准的医用器材罪时，对于外科医用一次性口罩、酒精能否认定为“医用器材”？

答：根据刑法第一百四十五条的规定，生产、销售不符合标准的医用器材罪的犯罪对象是医用器材，包括医疗器械和医用卫生材料。2001 年根据国家行政主管部门的有关规定，医用卫生材料已被纳入《医疗器械分类目录》实行分类管理。据此，本罪规定的医疗器械和医用卫生材料均属于“医疗器械”的范畴。

2017 年修订后的《医疗器械监督管理条例》第七十六条规定，医疗器械是指直接或者间接用于人体的仪器、设备、器具、体外诊断试剂及校准物、材料以及其他类似或者相关的物品。对生产、销售不符合标准的医用器材罪的犯罪对象进行具体认定时，可以依据国家行政主管部门发布的《医疗器械分类目录》进行认定。实践中常见的医用防护口罩、医用外科口罩、一次性使用医用口罩、防护服、防护眼镜等均被列入医疗器械目录，属于医疗器械。对于没有列入医疗器械目录的其他种类口罩、酒精等物品，则不宜认定为医疗器械。需要注意的是，根据刑法和相关司法解释规定，对于个别防护用品是否系医用器材难以认定的，如果掺杂掺假，以假充真，以次充好或者以不合格产品冒充合格产品，销售金额五万元以上或者货值金额十五万以上的，可以依照刑法第一百四十四条的规定以生产、销售伪劣产品罪定罪处罚；对于高价销售、牟取暴利，违法所得数额较大或者有其他严重情节，严重扰乱市场秩序的，也可以非法经营罪论处。

记者：在办案中，认定生产、销售不符合标准的医用器材罪中的“国家标准、行业标准”是否只包括强制性标准，如果没有强制性标准，只有推荐性标准怎么办？

答：生产、销售不符合标准的医用器材罪中的“国家标准、行业标准”，应当以有利于保障人体健康为出发点，刑法和相关司法解释并未将其限定为强制性国家标准、行业标准。根据刑法和 2001 年“两高”《关于办理生产、销售伪劣商品刑事案件具体应用法律若干问题的解释》《医疗器械监督管理条例》《医疗器械注册管理办法》等规定精神，对于没有国家标准、行业标准的，注册产品标准或者产品技术要求，可以视为行业标准。

记者：认定生产、销售不符合标准的医用器材罪要求“足以严重危害人体健康”才构成犯罪，在办案中应当如何把握？

答：“足以严重危害人体健康”是生产、销售不符合标准的医用器材罪的重要入罪条件。根据 2003 年“两高”《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》等规定，在办案中审查认定是否“足以严重危害人体健康”应当从是否具有防护、救治功能，是否可能造成贻误诊治，是否可能造成人体严重损伤，是否可能对人体健康造成严重危害等方面，结合医疗器械的功能、使用方式和适用范围等，综合判断。需要注意的是，根据刑法和相关司法解释规定，对于生产、销售不符合标准的医用器材是否“足以严重危害人体健康”难以认定的，如果销售金额五万元以上或者货值金额十五万以上的，可以依照刑法第一百四十条的规定以生产、销售伪劣产品罪定罪处罚。此外，如果同时构成侵犯知识产权犯罪的，依照处罚较重的规定定罪处罚。

记者：在疫情防控期间，办理哄抬物价类非法经营犯罪案件，应当从哪些方面准确把握？

答：在疫情防控期间，违反国家有关市场经营、价格管理等规定，囤积居奇，哄抬疫情防控急需的口罩、护目镜、防护服、消毒液等防护用品、药品或者其他涉及民生的物品价格，牟取暴利，违法所得数额较大或者有其他严重情节，严重扰乱市场秩序的，应当以非法经营罪定罪处罚。在疫情防控期间，办理哄抬物价类非法经营犯罪案件时，应当注意从以下三个方面加以把握：

一是注意把握“疫情防控期间”。2020 年 1 月 20 日，国家卫健委经国务院批准发布 2020 年第 1 号公告，将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。疫情起始时间以该公告为准，疫情结束的时间届时以国家有关部门宣布疫情结束为准。在疫情防控期间，哄抬物价行为具有较平时更为严重的社会危害性，主要表现在：一是扰乱疫情防控急需物资和基本民生用品的统筹秩序，影响联防联控部署；二是制造或加剧恐慌性需求，破坏社会秩序；三是推高防护成本，导致不特定人群特别是低收入群体防护不足。因此，根据罪责刑相适应原则，对于疫情防控期间的此类行为应当依法从严惩处。

二是注意把握“防护用品、药品或者其他涉及民生的物品”的范围。根据《意见》和国家市场监管总局《关于新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间查处哄抬价格违法行为的指导意见》的规定，防护用品、药品主要是指口罩、护目镜、防护服、消毒杀菌用品、抗病毒药品和相关医疗器械、器材等；民生物品主要是指人民群众维持基本生活所必需的粮油肉蛋菜奶等食品。需要注意的是，各地的防疫形势和市场供应情况不同，在价格敏感的物品上会有一定差别，各级政府和有关部门对防疫用品和民生物品范围作出具体规定的，可以结合本地具体情况作出认定。

三是注意把握哄抬物价类非法经营犯罪的行为方式。根据《价格违法行为行政处罚规定》第六条的规定，哄抬价格违法行为包括三种行为方式：一是捏造、散布涨价信息，扰乱市场价格秩序的；二是除生产自用外，超出正常的存储数量或者存储周期，大量囤积市场供应紧张、价格发生异常波动的商品，经价格主管部门告诫仍继续囤积的；三是利用其他手段哄抬价格，推动商品价格过快、过高上涨的。2 月初，国家市场监管总局出台《关于新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间查处哄抬价格违法行为的指导意见》，对如何认定查处上述哄抬价格违法行为作了具体规定。实践中，在认定哄抬价格类非法经营犯罪行为时，应当参照上述规定，同时综合考虑本地疫情防控具体情况以及行为人的实际经营状况、主观恶性和行为社会危害性等因素，判断是否属于“违法所得数

额较大或者有其他严重情节”，从而准确认定犯罪嫌疑人是否构成非法经营罪。
对于一般的价格违法行为，可以由有关部门予以行政处罚。

来源：法制日报 2020.2.28

人社部解答

复工复产中的劳动用工、劳动关系、工资待遇、社保缴费等问题，权威解答来啦！

当前，新冠肺炎疫情防控工作进入关键时期，在继续做好科学防控的同时，有序做好企业复工复产工作，对于稳定物资供应和社会预期、维持正常的经济社会秩序具有十分重要的意义。近期，针对企业复工复产中普遍关心的劳动用工、劳动关系、工资待遇、社保缴费等方面有关问题，我们组织有关方面进行了解答。

企业招不到人怎么办？

疫情防控期间，招聘活动由线下全面转到了线上。有用人需求的企业，可联系当地公共就业和人才服务机构或登陆机构网站、微信公众号、手机客户端等渠道，按照提示注册单位基本信息，发布招聘岗位信息。企业也可直接联系人社部门提出需求。

政府保障重点企业用工都有哪些措施？

对于重点企业，人社部门建立了 24 小时用工调度保障机制。重点企业是指生产应对疫情使用的医用防护服、隔离服、医用及具有防护作用的民用口罩等重要医用物资企业，生产上述物资所需的重要原辅材料生产企业、重要设备制造企业和相关配套企业，生产重要生活必需品的骨干企业，重要医用物资收储企业，为应对疫情提供相关信息通讯设备和服务系统的企业以及承担上述物资运输、销售任务的企业。

各级人社部门指定专人对接，在国家政务服务平台、中国公共招聘网设立重点企业招聘专区，优先发布用工信息，通过本地挖潜、余缺调剂、组织见习、协调实习生等，满足重点企业阶段性用工需求。对当地难以满足的，在符合疫情防控要求的前提下，协助企业定向跨区域招聘。对具有一定规模的，通

过联防联控机制协调交通运输部门制定运送方案，有条件的组织集中运送直达目的地。

外地员工返岗或新招录的外地员工，需不需要隔离？

外地员工返岗、新招录的外地员工，应按照企业所在地政府规定，确定是否需要隔离以及如何隔离。

企业能否以来自疫情严重地区为由拒绝录用人员？

不能。各类人力资源服务机构和用人单位不得发布拒绝招录疫情严重地区劳动者的招聘信息。各类用人单位不得以来自疫情严重地区为由拒绝招用相关人员。

企业开复工，要做好哪些疫情防控措施？

企业要按照当地政府要求，根据生产经营特点，结合新冠肺炎疫情防控情况，认真做好复工复产前以及生产过程中防护、疫情应对、个体防护等疫情防控措施。生产过程中加强工作场所通风换气，提供口罩等防护用品、以及洗手等设施，做好工作场所、宿舍、食堂等区域清洁与消毒，尽量避免或减少员工聚餐和集体活动。

在疫情防控期间，企业是否可以延长工作时间？

对承担政府疫情防控保障任务需要紧急加班的企业，在保障劳动者身体健康和劳动安全的前提下，企业经与工会和职工协商，可适当延长工作时间应对紧急生产任务，依法不受延长工作时间的限制。

疫情防控期间，企业实行特殊工时的批复时效到期，能否顺延？

企业实行特殊工时的批复时效在疫情防控期间到期的，原批复有效期可顺延至疫情防控措施结束。企业应当在当地疫情防控结束后 10 个工作日内提交有关办理申请。

对不愿复工的职工，是否可以解除劳动合同？

对不愿复工的职工，企业工会应及时宣讲疫情防控政策要求和企业复工的重要性，主动劝导职工及时返岗。对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的，企业可依法予以处理。

职工因被依法实施隔离措施或因政府依法采取的紧急措施导致不能提供正常劳动的，企业能否解除劳动关系？

不能。企业不得在此期间解除受相关措施影响不能提供正常劳动职工的劳动合同或退回被派遣劳动者。在此期间劳动合同到期的，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。

受疫情防控影响，企业集体合同到期后无法及时重新签订的，可否顺延集体合同期限？

受疫情防控影响，企业集体合同到期后无法及时履行法定民主程序重新签订集体合同的，企业可以通过电话、短信、微信、电话会议等适当方式征求职工代表或者全体职工顺延集体合同期限的意见，双方协商一致后可以顺延集体合同期限，并以适当方式予以公示。

目前，盒马与餐饮企业的共享员工模式在媒体宣传的较多，如何看待疫情期间企业之间的“共享用工”？

当前，一些缺工企业与尚未复工的企业之间实行“共享用工”，进行用工余缺调剂，一定程度上提高了人力资源配置效率。“共享用工”不改变原用人单位和劳动者之间的劳动关系，原用人单位应保障劳动者的工资报酬、社会保险等权益，并督促借调企业提供必要的劳动保护，合理安排劳动者工作时间和工作任务，保障劳动者身心健康。合作企业之间可通过签订民事协议明确双方权利义务关系。原用人单位不得以营利为目的借出员工。原用人单位和借调单位均

不得以“共享用工”之名，进行违法劳务派遣，或诱导劳动者注册为个体工商户以规避用工责任。

对因依法被隔离不能提供正常劳动的，如何支付其工资报酬？

对因依法被隔离导致不能提供正常劳动的职工，企业按正常劳动支付其工资。隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的职工，按医疗期有关规定支付工资。

延迟复工或未返岗期间的工资待遇，该如何发放？

在受疫情影响的延迟复工或未返岗期间，对用完各类休假仍不能提供正常劳动或其他不能提供正常劳动的职工，企业可参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商，在一个工资支付周期内的按照劳动合同规定的标准支付工资，超过一个工资支付周期的按有关规定发放生活费。

受疫情影响，导致企业生产经营困难，暂无工资支付能力的，可否延期支付职工工资？

对受疫情影响导致企业生产经营困难的，鼓励企业通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位。对暂无工资支付能力的，企业经与工会或职工代表协商，可以延期支付职工工资。

企业员工工作期间感染新冠肺炎算不算工伤？

《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）中明确在新冠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，感染新冠肺炎或因新冠肺炎死亡的，应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。这是在抗击疫情期间，对于新型冠状病毒职业暴露风险高的从事预防和救治的医护及相关工作人员的特殊政策，体现了党和国家对医护和相关工作人员的关爱。如果不是从事新冠肺炎预防和救治的医护及相关工作人员，感染新冠肺炎是不能认定为工伤的。

阶段性减免企业养老、失业、工伤保险单位缴费和实施企业缓缴住房公积金政策具体包括哪些？

2 月 18 日，国务院常务会议决定，阶段性减免企业养老、失业、工伤保险单位缴费，以减轻疫情对企业特别是中小企业的负担，使企业恢复生产有个缓冲期。除湖北外各省份，从 2 月到 6 月可对中小微企业免征上述三项费用，从 2 月到 4 月可对大型企业减半征收；湖北省从 2 月到 6 月可对各类参保企业实行免征。同时，6 月底前，企业可申请缓缴住房公积金，在此期间对职工因受疫情影响未能正常还款的公积金贷款，不作逾期处理。

企业职工是否可以延期办理退休申报？

可以。对于未能及时办理新增退休人员申报的，经审核后，自审核次月起补发养老金。

企业是否可以逾期办理社保业务，是否影响个人权益？

可以。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。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。

疫情期间，社会保险相关业务怎么办？

推行“不见面”服务，指导各地将网上办事作为占主导地位的经办服务模式，普及“掌上社保”服务，方便群众足不出户办理业务。对参保登记、申报缴纳、关系转移接续等重点业务，开通社保微信等公众服务，实现网上申报缴费、移动支付。加快实现企业职工养老保险转移网上申请全覆盖，取消邮寄纸质凭证，做到网上办理、顺畅衔接。

失业保险稳岗返还政策主要内容是什么？

对参保缴费 1 年以上、不裁员或少裁员的参保企业，可返还其上年度实际缴纳失业保险费的 50%。2019 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日，对面临暂时生产经营困难但恢复有望的参保企业，返还标准是 6 个月的失业保险金或者 3 个月应缴纳社会保险费和参保职工人数确定。同一企业同一年度只能享受一次返还。

企业享受失业保险稳岗返还政策有什么新规定？

扩大中小微企业稳岗返还政策受益面，疫情防控期间，对中小微企业降低了政策门槛，放宽了申领条件，规定裁员率不高于上年度全国城镇调查失业率控制目标，即 5.5%；30 人以下的企业不超过参保职工总数的 20%，可以申请稳岗返还。同时，允许湖北等受疫情影响较大的重点地区，可根据实际将所有受疫情影响的企业裁员率标准确定为上年度城镇调查失业率控制目标。精准实施困难企业稳岗返还政策，支持符合产业发展方向、吸纳就业人数较多的企业；同时，允许湖北等重点地区在确保各项失业保险待遇按时足额发放的基础上，根据基金结余情况，参照困难企业稳岗返还标准，对由于保障供应而造成损失的企业给予倾斜支持。

企业复工复产后，对失业的参保职工，有哪些加强失业保障的措施，尤其是对湖北等重点地区有什么特殊支持措施？

公布失业保险金网上申领平台，尽力实现不见面领金。直辖市、省会城市、计划单列市失业保险金网上经办平台网址、APP、二维码或公众号都已在人社部官网、官方公众号、国家社会保险公共服务平台上公布，各省、自治区陆续将公布已实现失业保险金网上申领地（市、州、盟）的网上经办平台；暂不具备网上申领条件的经办机构，公布办公电话或邮寄地址，尽可能实现不见面申领；确需现场办理的，采取告知承诺的方式，精简材料，优化流程，缩短办理时间，降低交叉感染风险，有效维护群众身体健康。

支持湖北等重点地区出台加强失业保障的特殊政策，出台文件明确“疫情防控期间，湖北等疫情严重地区受疫情影响失业的参保人员，可以通过失业保险基金，按照不高于当地失业保险金标准发放失业补助金，具体办法报请省级人民政府确定。失业保险金和失业补助金不得同时发放”。这项政策的基本含义是符合领金条件的失业人员可以领取失业保险金，达不到法定领金条件的失业人员可以领取失业补助金，确保疫情防控期间参保失业人员都能得到基本生活保障，解除后顾之忧。

疫情期间，创业担保贷款有什么支持政策？

对已发放个人创业担保贷款，借款人患新型冠状病毒感染肺炎的，可向贷款银行申请展期还款，展期期限原则上不超过 1 年，财政部门继续给予贴息支持。对受疫情影响暂时失去收入来源的个人和小微企业，申请贷款时予以优先支持。

疫情期间，如何申领就业创业政策？

用人单位和劳动者如果申请就业创业扶持政策、创业担保贷款，可先在线向当地人力资源社会保障部门提出申请。在已开通线上办理的地区，可直接在线办理。考虑到目前疫情形势，确需现场出示的申请材料可通过邮寄或快递方式向经办部门提交，确需实地核查的业务环节可由当事人先作出书面承诺，待疫情结束后补办。

受疫情影响的企业，组织职工参加线上职业技能培训的，是否可以领取补贴？

可以。受疫情影响的企业在确保防疫安全情况下，在停工期、恢复期组织职工参加线下或线上职业培训的，可按规定纳入补贴类培训范围。

今年，专门为进城农民工提供就业服务的“春风行动”还开不开展？

开展。疫情防控期间，为降低人员密集带来的扩散风险，暂停现场招聘和跨地区劳务对接，就业服务由线下全面转到线上，实施“就业服务不打烊、网上招聘不停歇”的线上春风行动。各地线上招聘活动信息将通过当地人力资源社会保障部门官网、公共就业和人才服务机构网站、微信公众号等渠道发布。同时，中国公共招聘网（www.job.mohrss.gov.cn）也将汇总发布各地的招聘活动和招聘岗位信息，大家可登录查询。

因新冠肺炎疫情导致当事人不能在时效内申请劳动人事争议仲裁的，如何处理？

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。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。

来源：人社部 2020.2.20

关于疫情防控期间公共就业服务十问十答

为切实做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控工作期间的就业服务工作，确保就业大局稳定，疫情防控期间，各地人力资源社会保障部门要重点将求职招聘、专项服务活动、失业登记等公共就业创业服务事项由线下转向线上，努力实现线上招聘不停歇、就业服务不打烊。

问：现场招聘活动是否还要开展？

答：疫情防控期间，暂缓开展各类现场招聘活动，避免人员聚集。疫情解除后，报经当地政府同意，人力资源社会保障部门将逐步恢复现场招聘活动。期间，各地公共就业和人才服务机构将通过机构网站、微信公众号、手机客户端等渠道，开展线上招聘活动。

问：线上招聘活动的信息如何查询？

答：各地线上招聘活动信息将通过当地人力资源社会保障部门官网、公共就业和人才服务机构网站、微信公众号等渠道发布。同时，中国公共招聘网（www.job.mohrss.gov.cn）也将汇总发布各地的招聘活动和招聘岗位信息，大家可登陆查询。

问：招聘服务转到线上后，企业如何发布招聘岗位信息？

答：有招聘需求的企业可联系当地公共就业和人才服务机构或登陆机构网站、微信公众号、手机客户端等渠道，按照提示注册单位基本信息，发布招聘岗位信息。

问：暂缓开展各类现场招聘活动期间，个人如何求职？

答：求职者可联系当地公共就业和人才服务机构或登陆机构网站、微信公众号、手机客户端等渠道，查询岗位信息，按照提示进行注册、提交简历、申

请应聘，或根据服务机构提供的电话、电子邮箱等方式投递简历。如企业提供了具体联系方式，求职者可直接与招聘单位联系，提交简历、申请应聘。

问：公共就业和人才服务机构联系方式怎么查询？

答：公共就业和人才服务机构联系方式可通过当地人力资源社会保障部门官方网站、公共就业和人才服务机构网站或拨打当地人力资源社会保障部门咨询电话（12333）获得。

问：如何查询企业复工时间信息？

答：目前，大部分省份已发布企业复工时间，用人单位和求职者可关注当地人民政府、人力资源社会保障部门官方网站，查询相关信息。中国公共招聘网也对各地复工时间信息进行了汇总，实时更新，请密切关注。

问：《就业创业证》作用是什么？如何申请《就业创业证》？

答：《就业创业证》是记载劳动者就业和失业状况、进行就业和失业登记、享受公共就业服务和就业扶持政策的凭证。劳动者可根据需要单独申领，也可在办理相关业务的时候同时申领。已开通线上申领的地区，劳动者可以通过线上渠道办理。具体请咨询当地公共就业和人才服务机构。

问：失业登记可以在线办理吗？

答：目前，各地都在加大线上服务力度，部分省市已开通失业登记线上办理业务。在这些地区，劳动者可通过提供此项业务的网站、手机客户端、微信公众号等，按提示办理。具体请咨询当地公共就业和人才服务机构。

问：就业扶持政策、创业担保贷款如何申请？

答：劳动者可先通过网站、微信、电话、现场预约等途径向当地人力资源社会保障部门提出申请，再按提示办理即可。在已开通线上办理的地区，劳动者可通过相应网站、手机客户端、微信公众号等渠道办理。考虑到目前疫情，

确需现场出示的申请材料可通过邮寄或快递方式向经办部门提交，确需实地核查的业务环节可由当事人先作出书面承诺，待疫情结束后补办。具体请咨询当地公共就业和人才服务机构。

问：高校毕业生如何办理就业手续？

答：为保护高校毕业生身体健康和就业权益，我们将优化高校毕业生就业手续，指导用人单位适当延长招聘时间、推迟签约录取工作、延长就业报到时间。公共就业和人才服务机构将通过信函、传真、网络等方式为高校毕业生办理就业协议签订、就业报到手续，并延长报到接收时间。

来源：人社部 2020.2.5

北京市二中院法官解答

疫情防控期间，劳动者工资怎么算？用人单位该如何灵活用工？

当下，新型冠状病毒感染疫情对劳动合同的正常履行已经造成了显而易见的影响。面对疫情防控的新形势，用人单位和劳动者在如何行使权利义务方面可能或多或少会存在一些疑惑。

为此，《法庭内外》杂志社特邀北京市第二中级人民法院民五庭副庭长窦江涛，结合《劳动法》《劳动合同法》《工资支付暂行规定》以及人力资源和社会保障部、北京市政府、北京市人力资源和社会保障局近期陆续出台的规范性文件，解答一些疫情防控期间的劳动法律问题，以期对用人单位的用工管理、劳动者的权益保护提供一些指导和帮助，促进疫情防控期间劳动关系的和谐稳定。

一、工资待遇问题

（一）对于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劳动者，其在此期间的工资待遇如何确定？

窦江涛：在此期间应当视同提供正常劳动并支付其工资。

法律依据：《中华人民共和国传染病防治法》、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》、北京市人力资源和社会保障局《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》。

（二）劳动者在 2020 年 1 月 31 日至 2 月 2 日期间的工资待遇如何确定？

窦江涛：2020 年 1 月 31 日和 2 月 1 日既不属于法定节假日，也不属于休息日，应属于疫情防控形势下的特殊假期，该特殊假期内用人单位应视同劳动

者正常出勤支付工资，对于该期间因疫情防控不能休假和提前结束休假复工的劳动者，用人单位应当为其安排同等时间的补休，不能安排补休的，另外支付不低于工资基数 200% 的加班工资。

2020 年 2 月 2 日本身属于休息日，劳动者在该日休息的，用人单位无需支付工资，对于该日因疫情防控不能休假和提前结束休假复工的劳动者，用人单位应当为其安排补休，不能安排补休的，需要按照《劳动法》第四十四条第（二）项，支付不低于工资的 200% 的加班工资报酬。

法律依据：国务院办公厅《关于延长 2020 年春节假期的通知》、北京市人力资源和社会保障局《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》、《中华人民共和国劳动法》第四十四条第（二）项。

（三）对于疫情发生地区回京人员居家观察期间的工资待遇，如何确定？

窦江涛：从疫情发生地区回京的人员，应当按照要求居家观察 14 日，该居家观察期间的工资待遇，应当区分不同情况确定。

一是安排劳动者通过电话、网络等灵活方式在家上班完成相应工作的，应当按照劳动者正常出勤支付工资待遇；

二是安排劳动者休年休假的，劳动者在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入，劳动者年假不足 14 日的，剩余期间可以按照福利等方式对待；

三是安排劳动者调休的，即居家观察期间先行休息，待居家观察期满后采取一周工作六天的方式补出勤的，居家观察期间正常支付工资待遇。

法律依据：北京市政府《关于进一步明确责任加强新型冠状病毒感染的肺炎预防控制工作的通知》。

（四）劳动者因防控疫情推迟开学看护未成年子女期间的，工资待遇及相关手续如何处理？

窦江涛：每户家庭可有一名劳动者在家看护未成年子女，视为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情形，期间的工资待遇由用人单位按正常出勤发放。

劳动者在家看护未成年子女的，应当按照用人单位的要求提交请假申请、未成年子女出生证明、配偶的在职证明等相应证明材料。在家看护未成年子女的劳动者还可以采用电话、网络等灵活办公方式提供劳动。

法律依据：北京市人力资源和社会保障局和北京市教育委员会《关于因防控疫情推迟开学企业职工看护未成年子女期间工资待遇问题的通知》。

（五）用人单位受新型冠状病毒感染疫情影响停工、停产的，劳动者工资待遇如何确定？

窦江涛：非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位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，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于本市最低工资标准。

用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于本市最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。

法律依据：劳动部《工资支付暂行规定》第十二条、《北京市工资支付规定》第二十七条规定。

二、用人单位用工安排问题

（一）对于因疫情防控未及时返京复工的劳动者，如何合理安排？

窦江涛：部分地区的劳动者因疫情防控无法交通出行及时返京，用人单位可以采取以下几种方式进行合理安排。

一是安排劳动者通过电话、网络等灵活方式在家上班完成相应工作，并按照劳动者正常出勤支付工资待遇。

二是安排劳动者休年休假，劳动者在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

三是安排劳动者调休，即未及时返京复工期间先行休息，待返京复工后采取一周工作六天的方式补出勤，未及时返京复工期间正常支付工资待遇。

四是安排未复工时间较长的劳动者待岗，待岗期间按照不低于本市最低工资标准的 70% 支付基本生活费。

此外，对于执行工作任务的出差劳动者，因疫情未能及时返京期间的工资待遇由用人单位按正常工作期间工资支付。

法律依据：《中华人民共和国劳动法》、国务院《职工带薪年休假条例》、劳动部《工资支付暂行规定》、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》。

（二）用人单位在 2020 年 2 月 3 日至 2 月 9 日期间，应如何合理安排？

窦江涛：本市行政区域内疫情防控必需(药品、防护用品以及医疗器械生产、运输、销售等行业)、保障城市运行必需(供水、供电、油气、通讯、市政、市内公共交通等行业)、群众生活必需(超市卖场、食品生产和供应、物流配送、物业等行业)、重点项目建设施工以及其他涉及重要国计民生的相关企业应当安排劳动者正常到单位上班。

其他用人单位具备条件的，应当安排劳动者通过电话、网络等灵活方式在家上班完成相应工作；不具备条件安排劳动者在家上班的用人单位，安排劳动者工作应当采取错时、弹性等灵活计算工作时间的方式，不得造成人员汇聚、集中。劳动者接受用人单位灵活安排工作的，用人单位应当正常向劳动者支付工资待遇。

法律依据：北京市政府《关于在新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间本市企业灵活安排工作的通知》

（三）用人单位确因疫情防控需要安排劳动者加班的，是否受“每日不超三小时、每月不超三十六小时”规定的限制？

窦江涛：根据《劳动法》第四十二条规定，下列情形下延长工作时间不受“每日不超三小时、每月不超三十六小时”的限制。

一是发生自然灾害、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；

二是生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；

三是为完成国家紧急任务或完成上级安排的其他紧急任务的；

四是法律、行政法规规定的其他情形。

因此，如用人单位在疫情防控中因上述四种情况安排劳动者加班的，不受“每日不超三小时、每月不超三十六小时”规定的限制。

法律依据：《中华人民共和国劳动法》第四十二条。

三、劳动合同期限问题

新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触的劳动合同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期间到期的，如何处理？

窦江涛：新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触的劳动合同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

施期间到期的，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。

根据《劳动合同法》第十四条规定，劳动合同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后，劳动合同终止。但出现法定情形时，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。

上述法定情形主要指：（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

法律依据：《中华人民共和国劳动合同法》第十四条、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》。

四、工伤保险待遇问题

医护人员及相关工作人员因工作原因感染新型冠状病毒肺炎的，是否应认定为工伤？

窦江涛：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。

法律依据：国务院《工伤保险条例》、人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委员会《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》、北京市人力资源和社会保障局《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》。

来源：法庭内外杂志社 2020.2.7

北京市三中院解答

疫情当前，企业如何依法有序复工复产

近期，受新型冠状病毒感染肺炎疫情影响，部分行业企业面临较大的生产经营压力，劳动者面临待岗、失业、收入减少等风险，劳动关系不稳定性增加，劳动关系矛盾逐步凸显。为此，2月7日，人社部发布了2020年的第8号文件，全力支持企业复工复产稳定劳动关系，动员广大职工凝心聚力共克时艰。

政策内在核心就是：1、国家鼓励用协商解决复工前的用工问题；2、国家鼓励企业灵活安排工作时间；3、国家要求企业一定要规范用工管理。

根据现有法律规定，结合相关政策文件，北京市三中院就企业依法有序复工复产过程中可能面临的劳动法律问题一一回应。

问：企业因疫情防控无法按时复工，能安排员工在家办公么？

答：可以。按照人社部《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》（人社部发[2020]8号）的要求，对因受疫情影响职工不能按期到岗或企业不能开工生产的，要指导企业主动与职工沟通，有条件的企业可安排职工通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班完成工作任务；同时，鼓励符合规定的复工企业实施灵活用工措施，与职工协商采取错时上下班、弹性上下班等方式灵活安排工作时间。北京市人社局在《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》（京人社劳字[2020]2号）中亦提出，对于企业要求职工通过网络、电话等灵活方式在家上班的，按照正常工作期间的工资收入支付工资。

问：员工因疫情防控未能及时返岗，可以向用人单位申请安排年休假么？

答：可以。按照人社部《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》（人社部发[2020]8号）的要求，在受疫

情影响的延迟复工或未返岗期间，对用完各类休假仍不能提供正常劳动或其他不能提供正常劳动的职工，指导企业参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商，在一个工资支付周期内的按照劳动合同规定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的按有关规定发放生活费。人社部《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）第二条亦提出，企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。北京市人社局在《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》（京人社劳字[2020]2 号）中也对此进行了强调。因此，若企业确因疫情影响导致生产经营困难的，通过与职工协商，采用待岗的方式稳定劳动关系并不违反现有法律法规的规定。

问：企业因疫情影响安排员工待岗的，待岗期间工资是否需要支付？

答：需依法支付。原劳动部《工资支付暂行规定》第十二条规定，非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位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，应按国家有关规定办理。按照人社部《关于做好新型冠状病毒感染的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》（人社部发[2020]8 号）的要求，在受疫情影响的延迟复工或未返岗期间，对用完各类休假仍不能提供正常劳动或其他不能提供正常劳动的职工，指导企业参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商。因此，对于企业因疫情防控与员工协商待岗的，企业仍需要按照上述规定支付工资和生活费，即：第一个工资支付周期按照劳动合同约定发放工资，第二个工资支付周期起发放生活费；而按照《北京市工资支付规定》第二十七条的规定，在用人单位没有安排劳动者工作的情况下，生活费标准为“按照不低于本市最低工资标准的 70%”。

当前正处于疫情防控的关键时期，我们号召应加强对疫情期间劳动法律和相关政策的宣传力度，提高用人单位和劳动者的法律意识，坚持依法有序复

工，合理理性维权。同时，在疫情当前的特殊时期，倡导劳动者与用人单位要有疫情防控大局意识和命运共同体意识，齐心协力，共防共治，互相体谅，共担风雨，共渡难关。

来源：北京三中法院风景线 2020.2.12

北京市海淀区法院解答

疫情防控期间劳动关系相关法律问题 10 大风险提示

为妥善预防与应对新冠肺炎疫情防控期间的劳动争议，维护职工合法权益，保障企业正常生产经营，促进劳动关系的和谐稳定，我们针对劳动关系相关法律问题作出十大风险提示，呼唤劳动者与用人单位增强责任意识、法治意识与大局意识，依法依规助力疫情防控工作，为全力以赴打赢疫情防控阻击战贡献力量！

提示一：患有或者疑似患有新冠肺炎的劳动者应当如实陈述病情，自觉配合接受检疫、强制隔离或者治疗。

提示主体：劳动者

提示依据：《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》第一条规定，故意传播突发传染病病原体，危害公共安全的，依照刑法第一百一十四条、第一百一十五条第一款的规定，按照以危险方法危害公共安全罪定罪处罚。患有突发传染病或者疑似突发传染病而拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗，过失造成传染病传播，情节严重，危害公共安全的，依照刑法第一百一十五条第二款的规定，按照过失以危险方法危害公共安全罪定罪处罚。《传染病防治法》第七十七条之规定，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。

风险内容：劳动者患有或者疑似患有新冠肺炎，故意隐瞒病情，拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗的，构成严重违反用人单位的规章制度的、或被依法追究刑事责任的，依据《劳动合同法》第三十九条之规定，用人单位均可以与其解除劳动合同，而无需支付经济补偿。

提示二：用人单位应主动为疫情防控期间坚守民生保障岗位的劳动者提供劳动防护用品。

提示主体：用人单位

提示依据：《劳动法》第五十四条规定，用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品。疫情防控期间，为保障居民的生活必需品供应、合理出行、物流配送等需求，从事民生保障行业的众多劳动者坚守工作岗位，在超市、公共交通、居民小区等具备一定人流量的区域从事本职工作。用人单位应当为此类劳动者配备口罩等劳动防护用品，并严格进行日常体温监测，依法依规履行用人单位应承担的法律责任与社会责任，切实保障劳动者的生命健康安全。

风险内容：用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护的，依据《劳动合同法》第三十八条、第四十六条之规定，劳动者可以解除劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

提示三：因疫情防控需要而进行隔离、在家灵活办公、企业停工停产等期间，用人单位应当依据不同情况保障劳动者的劳动报酬权利。

提示主体：用人单位

提示依据：《传染病防治法》第四十一条第二款规定，在隔离期间，实施隔离措施的人民政府应当对被隔离人员提供生活保障；被隔离人员有工作单位的，所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。2020 年 1 月 24 日人力资源社会保障部办公厅作出《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》，载明“一、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，企业应当支付职工在此期间的工作报酬”。2020 年 1 月 31 日北京市人力资源和社会保障局作出《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》，载明“对

于企业要求职工通过网络、电话等灵活方式在家上班的，按照正常工作期间的工资收入支付工资。”针对企业因疫情防控而停产停工的，《北京市工资支付规定》第二十七条规定“非因劳动者本人原因造成用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位应当按照提供正常劳动支付劳动者工资；超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于本市最低工资标准；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于本市最低工资标准的 70% 支付劳动者基本生活费。国家或者本市另有规定的从其规定。”

风险内容：因疫情防控需要而进行隔离、在家灵活办公、企业停工停产等期间，并未免除用人单位支付工资或基本生活费的法定义务。依据《劳动合同法》第八十五条之规定，未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的，由劳动行政部门责令限期支付；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。此外，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，依据《劳动合同法》第三十八条、第四十六条之规定，劳动者可以提出解除劳动合同，用人单位应当支付补偿金。

提示四：用人单位不得随意解除或终止与隔离治疗、医学观察期间等劳动者的劳动合同。

提示主体：用人单位

提示依据：2020 年 1 月 24 日人力资源社会保障部办公厅作出《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》，载明“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，企业应当支付职工在此期间的工作报酬，并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。在此期间，劳动合同到期的，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。”此外，上述职工无法正常提供劳动系因病休或执行隔离措施所致，履行了合理告知义务后有别于旷工行为，故并不属于劳动合同法第三十九条中严重违反用人单位规章制度的情形，用人单位不得据此为由提出与职工解除劳动合同。

风险内容：用人单位违法解除或终止劳动合同的，依据《劳动合同法》第四十八条之规定，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照《劳动合同法》第八十七条规定支付赔偿金。

提示五：劳动者年休假或探亲假与国家延长春节假期重合的，应遵照相关法律法规处理。

提示主体：劳动者、用人单位

提示依据：《职工带薪年休假条例》第三条规定，国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。《国务院关于职工探亲待遇的规定》第三条规定，探亲假期是指职工与配偶、父、母团聚的时间，另外，根据实际需要给予路程假。上述假期均包括公休假日和法定节日在内。部分劳动者在春节假期放假前已履行请休年休假或探亲假的审批手续，如与后续通知的延长春节假期（1月31日至2月2日）相重合，则该段期间的休假性质如何调整，劳动者与用人单位应依据上述规定进行及时沟通处理。

风险内容：若劳动者原已针对春节延长假期期间请休年休假，则不再计入年休假假期，劳动者的年休假权益可另行安排，但劳动者应依据用人单位的规章制度另行履行请休假手续的程序。对于用人单位未安排劳动者休年假的天数，依据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条之规定，用人单位应当按照日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

提示六：2020 年国家春节假期因疫情防控不能休假劳动者的合法权益应获得保障。

提示主体：用人单位

提示依据：2019 年 11 月 21 日国务院办公厅作出《关于 2020 年部分节假日安排的通知》，决定春节期间 2020 年 1 月 24 日至 30 日放假调休；2020 年 1 月 26 日国务院办公厅作出《关于延长 2020 年春节假期的通知》，决定延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日，2 月 3 日起正常上班；《全国年节及纪念日放假办法》第二条规定，全体公民放假的节日包括春节，放假 3 天(农历正月初一、初二、初三)。依据《劳动法》第四十四条第（三）项之规定，针对上述 3 天法定节日加班，用人单位应支付不低于工资的 300%的加班费，故无法通过补休免除用人单位支付加班费的法定义务；除上述 3 天法定节日，其余春节假期应计入休息日，部分劳动者在休息日期间因从事疫情防控工作不能休假，用人单位应安排补休，如不能安排补休的，依据《劳动法》第四十四条第（二）项之规定，支付不低于工资的 200%的加班费。

风险内容：依据《劳动合同法》第八十五条之规定，用人单位安排加班不支付加班费的，由劳动行政部门责令限期支付；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。此外，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，依据《劳动合同法》第三十八条、第四十六条之规定，劳动者可以提出解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿。

提示七：因履行工作职责感染新冠肺炎的工伤职工权益应倍受关注。

提示主体：用人单位

提示依据：《工伤保险条例》第十四条、第十五条分别对应当认定为工伤及视同工伤的情形作出规定，疫情防控期间被感染新冠肺炎、符合上述情形的，用人单位应当为劳动者提起工伤认定申请。依据《工伤保险条例》第十七条之

规定，所在单位应当自工伤发生之日起 30 日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请（遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长）。用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在工伤发生之日起 1 年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。2020 年 1 月 31 日北京市人力资源和社会保障局作出《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》，载明“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的，按规定认定为工伤。压缩认定时间，用人单位为上述对象申报工伤认定且事实清楚、材料完整的，应在受理 3 日内完成认定工作。”

风险内容：正处疫情防控的攻坚时期，用人单位应当主动提升对工伤职工的医学治疗与生活保障的关注程度，及时履行工伤认定的申报手续。若用人单位未依法为劳动者缴纳工伤保险，导致劳动者无法通过社会保险基金列支工伤待遇，则用人单位应当承担对劳动者工伤待遇的赔偿责任。

提示八：用人单位应当主动落实对农民工群体的科学防控指导与工资权益保障。

提示主体：用人单位

提示依据：从事制造、建筑、服务等行业的农民工群体，通常在元宵节后迎来返城高峰。农民工群体基于医学认知水平与自身防控能力的局限性，需要用人单位全力开展应对疫情政策的宣传讲解，引导农民工科学防控，并合理安排返城时间，落实对工作及宿舍区域的消毒工作，降低感染和传播风险。2020 年 2 月 6 日国务院农民工工作领导小组办公室作《关于进一步做好春节后农民工返城服务保障工作的通知》，要求各地积极开展农民工防疫宣传和疫情防控、实施分类指导、加强输出地与输入地有效对接、加强部门协同、切实维护劳动权益、积极做好服务保障工作。其中指出应加强对受疫情影响企业的劳动用工指导和服务，促进企业保持正常生产经营秩序，依法依规处理农民工因疫情不能提供正常劳动情况下劳动关系问题。对于因隔离、留观、治疗或政府采取紧

急措施导致农民工暂不能提供正常劳动的，企业不得解除劳动合同或退回劳务派遣工。通过严格落实上述举措，维护农民工群体的劳动权益。

风险内容：《传染病防治法》第七十七条规定，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。此外，对于处于隔离期间的农民工群体，用人单位应当支付隔离期间的工资，拖欠农民工工资的法律风险同前述第三项提示一致，不再重复赘述。

提示九：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争议仲裁的，仲裁时效中止。

提示主体：劳动者、用人单位

提示依据：《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的，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。2020 年 1 月 24 日人力资源社会保障部办公厅作出《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》，载明“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。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。”

风险内容：因受疫情影响造成当事人申请劳动仲裁时效中止、被申请人提起的时效抗辩理由不能成立的情形下，在仲裁过程中被申请人应针对实体问题进行答辩，负有举证责任的当事人应当提举证据，否则应自行承担相应的不利法律后果。

提示十：当事人可主动关注有管辖权人民法院的便民立案举措，保障自身的起诉权。

提示主体：劳动者、用人单位

提示依据：《劳动争议调解仲裁法》第四十八条规定，劳动者对本法第四十七条规定的仲裁裁决（终局裁决）不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。《劳动争议调解仲裁法》第五十条规定，当事人对本法第四十七条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。《民事诉讼法》第八十二条规定，期间届满的最后一日是节假日的，以节假日后的第一日为期间届满的日期。期间不包括在途时间，诉讼文书在期满前交邮的，不算过期。

风险内容：疫情防控期间，劳动者与用人单位可主动关注有管辖权人民法院的便民举措，通过互联网立案、邮寄立案、电话咨询有效立案途径等灵活有效的方式，保障自身的起诉权益。疫情防控期间因春节假期延长至 2020 年 2 月 2 日，故若不服仲裁裁决书起诉期限的最后一日处于春节假期期间的，应以 2020 年 2 月 3 日为起诉期限届满的日期。如当事人逾期未提起诉讼，则仲裁裁决书发生法律效力，相应的法律后果应由当事人自行承担。

来源：北京海淀法院 2020.2.13

北京市海淀区法官解答

疫情致“停产停工”，法官解读：一个月内应正常支付工资

受新冠肺炎疫情影响，用工环境发生重大变化，“共享用工”成为当前最火用工模式。一些劳动密集型企业受疫情影响无法复工导致大量劳动者在家待岗，一些自身经营困难的企业面对运营成本及资金压力开始裁员。北京市海淀区法院法官今日（2月25日）梳理了抗疫期间引发的上述问题，表示按照现行规定，企业停工停产在一个工资支付周期内的（通常为一个月），应按劳动合同规定的标准支付职工工资。

停产一个月内，应正常支付工资

针对疫情期间停工停业企业的工资发放标准，海淀法院龚莉婷法官分析称，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》规定，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职工工资。超过一个工资支付周期的，若职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工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。

需特别强调的是，在单位停工停业期间，一些特殊岗位的劳动者，如财会人员、社保专员等可能在家正常提供了劳动，此时用人单位支付给其的工资不得低于当地最低工资标准。在疫情影响下为保证企业正常运营，用人单位可与劳动者协商调整薪酬，共克难关。

“共享用工”模式，建议双方企业与劳动者签三方协议

疫情期间，复工状态出现了行业上的不均衡：一方面电商平台、快递行业运力需求激增，人力短缺；另一方面大量餐饮、娱乐行业停产停业，人力资源

闲置，现金流紧张。在此情况下，“共享用工”模式应运而生。此前有媒体报道，目前全国范围内有很多企业加入到“共享用工”模式之中。

海淀法院董洪辰法官介绍，“共享用工”模式践行过程中主要有以下两种形式：第一种为企业之间签署“共享用工”协议或二企业与员工签署三方协议，员工由原用人单位派至现用工单位。此种模式一般不会认定劳动者与用工单位存在劳动关系。但鉴于用工单位可能会存在为劳动者计算工作量，考评劳动者工作业绩等实际管理，如果发生劳动争议，用人单位与用工单位均应作为当事人参加诉讼；在责任承担方面，优先遵循三方协议的约定，如无三方协议或协议中没有约定，一般仅在确认用人单位承担责任可能损害劳动者实际利益的情况下，判决由实际用工单位承担连带责任。

第二种为用工企业直接在相关平台上招募因疫情无法复工的劳动者，签署相关用工协议。此种模式对于用工企业与劳动者之间的关系认定，司法实践中综合考量招聘通知内容、用工协议内容，双方权利义务约定，从中探寻双方真实意思表示，同时考虑双方是否存在人身隶属关系及关系的稳定性来综合判定双方之间系劳动关系还是劳务关系。

董洪辰法官建议，用人单位在“共享用工”时采用企业合作的方式，与劳动者三方就权利义务进行详细约定，共同维护劳动关系的稳定性。

用人单位解除合同，需与劳动者协商

新冠肺炎疫情之下，很多企业因为政策、人员、供应链等原因无法正常复工，同时由于运营成本及现金流压力导致经营困难，可能大量裁员。在解除劳动合同的理由中，企业可能会强调因新冠肺炎疫情这一情况，导致“订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，原劳动合同无法继续履行”。

对于这类解除劳动合同的行为，龚莉婷法官解读称，司法实践中会从以下几个层面进行考量：一是疫情是否导致订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化。此处“重大变化”，应指劳动合同订立后，发生了双方订立合同时均

无法预见的、由于不可抗力或法律法规政策变化等导致的、不以任何一方主观意志为转移的客观情况的变化，如疫情之下形成的不可抗力或因政策影响导致的用人单位停产等。

二是客观情况发生重大变化与原劳动合同无法继续履行是否存在因果关系。此外，用人单位与劳动者是否就变更劳动合同内容进行过协商。最后，用人单位解除劳动合同的行为是否履行了通知工会等程序要求。

根据《人力资源社会保障部全国总工会中国企业联合会/中国企业家协会全国工商联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》的精神，在疫情下，用人单位可与劳动者协商未返岗期间的工资待遇，可参照国家关于停工停产期间工资支付相关规定与职工协商支付工资，可与员工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，也可与工会或职工代表协商延期支付工资。

来源：新京报 2020.2.25

北京市东城法官解答

隔离期间工资如何支付？单位能否以疫情为由裁员？法官解答抗疫期间的劳动关系

“劳动者被确诊为疑似患病者或系密切接触者被相关部门采取隔离措施期间，有工资吗？”“用人单位能否以疫情为由进行裁员？”就疫情影响下中小企业面临的劳动用工问题，东城法院法官李彦宏为广大劳动者进行解答。

问：劳动者被确诊为疑似患病者或系密切接触者被相关部门采取隔离措施期间，用人单位是否应当支付工资？

答：根据《传染病防治法》第四十一条第二款的规定，对于疑似患有新型冠状病毒肺炎被隔离的员工，应支付在此期间的工作报酬。同时依据北京市人力资源和社会保障局于 2020 年 1 月 31 日发布的《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》，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者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其工资。因此对于因疫情控制被隔离的劳动者，隔离期用人单位仍需要支付劳动报酬。

问：用人单位受疫情影响可否向人力资源行政部门申请特殊工时？

答：根据人社部《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》规定，用人单位因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位。受疫情影响的用人单位，可以申请特殊工时，也可以采用灵活工时（如缩短工时、弹性上下班等），确保用人单位正常运营。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》也作出规定，“用人单位可以采取集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。受疫情影响的用人单位，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”。因此在疫情期间用人单位可以根据生产经营需要，申请执行特殊工时。

问：用人单位可否要求返岗员工报告休假期间假期所在地、回岗路线、家庭成员健康状况、有无可疑接触史等个人信息？

答：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。根据该规定劳动者对于与履行劳动合同相关的信息有告知义务，同时用人单位作为法律规定的防控义务承担者，对本单位的安全防疫情况负有整体责任。因此为了疫情防控，用人单位完全可依法向员工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。但是用人单位不得将收集的职工个人信息向他人泄露。

问：用人单位能否以劳动者故意传播传染病病毒为由解除劳动合同？

答：根据《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》（法释〔2003〕8号）规定，故意传播突发传染病病原体，危害公共安全的，依照刑法第一百一十四条、第一百一十五条第一款的规定，按照以危险方法危害公共安全罪定罪处罚。如劳动者故意传播传染病病毒构成犯罪依法被追究刑事责任的，可根据《劳动合同法》第三十九条第六项规定与其解除劳动合同。

问：用人单位能否以新型冠状病毒疫情属于劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化为由进行裁员？

答：根据北京市人力资源和社会保障局于 2020 年 1 月 31 日发布的《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》，用人单位因受疫情影响导致生产经营困难的，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。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。因此建议用人单位在发生经营困难时

不要轻易裁减员工，而是通过寻求政府部门帮助和扶持，并且与员工进行协商沟通，争取员工理解和支持共同渡过困难时期。

来源：劳动午报 2020.2.21

北京市朝阳区法院法官解答

签订“共享员工”合同要明确报酬及保险

新京报讯（记者 刘洋）受疫情影响，民营企业提出“共享员工”计划，即通过临时合作，将员工“借调”到另一企业。对此，北京市朝阳区法院民一庭法官汪洋认为，该模式的法律关系认定和风险防控存在很大探讨空间。汪洋表示，“‘共享员工’模式产生于新冠肺炎疫情期间，因此要更加关注对员工的健康保护工作。”

汪洋介绍，在“共享员工”情况下，可能存在劳务关系与劳动关系的区别、双重劳动关系、混同用工、劳务派遣、劳务租赁等形式，对“共享员工”法律性质的不同认定，将导致权利义务分配的巨大差异。为了避免不必要的纠纷，汪洋法官建议企业之间在商定共享计划时，细化合同约定，并与劳动者协商一致，保障员工的合法权益。

具体而言，汪洋认为，首先在报酬给付方面，原单位或新企业应当与员工签订书面合同，对共享工作期间的劳动报酬计算方式、支付金额、支付时间、支付主体等重要事项予以确认。

其次，社会保险方面，在新公司工作期间，无论是感染新冠病毒，还是发生其他形式的受伤，如果属于劳动关系，根据原劳动和社会保障部《关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的意见》相关规定，可以由新的工作单位承担责任。如果属于劳务或其他契约关系，无法进行工伤认定，员工相关待遇的支付主体、支付标准比照工伤保险待遇还是人身损害赔偿标准，都应在合同中明确约定。

汪洋还认为，“共享员工”模式下会产生致人损害的义务承担风险问题，也需要在合同中明确约定。

来源：新京报 2020.2.26

深圳市人社局解答

深圳市疫情防控期间劳动关系政策热点难点解答

一、工资待遇确定

1、在春节假期延长期间（1月31日至2月2日）企业安排员工工作又未能补休的，员工的工资待遇如何确定？

答：企业按照不低于员工本人日或小时工资的200%支付工资报酬。

2、在2月3日至2月9日期间，企业未安排员工工作的，员工工资待遇如何确定？

答：企业应当按照劳动合同规定的标准支付员工工资。

3、在2月3日至2月9日期间，企业安排员工工作的，员工工资待遇如何确定？

答：企业应当依法支付员工工资，其中在休息日安排员工工作又不能安排补休的，按照不低于员工本人日或小时工资的200%支付工资报酬。

4、新冠肺炎患者、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？

答：企业应当视同提供正常劳动并支付员工正常工作时间工资。

5、隔离期结束后，对仍需要停止工作进行治疗的员工，工资待遇如何确定？

答：企业按照员工患病的医疗期有关规定支付其病假工资。

6、2月9日后企业仍未复工的，员工工资待遇如何确定？

答：对用完各类休假和年度内依法综合调剂的休息日后，仍不能提供正常劳动或其他不能提供正常劳动的员工，企业可以参照关于停工停产期间工资支付相关规定与员工协商。

7、停工停产工资支付具体规定是什么？

答：在一个工资支付周期内的按照劳动合同规定的标准支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据员工提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；企业没有安排员工工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付员工生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。

8、企业因受疫情影响生产经营困难，不能正常支付工资怎么办？

答：鼓励企业与员工协商工资待遇。对受疫情影响导致生产经营困难的，鼓励企业通过协商程序采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位；对暂无工资支付能力的，企业与工会或员工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力。

9、受疫情影响，经协商企业安排员工带薪年休假的，员工工资待遇如何确定？

答：员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。

10、企业安排员工以远程办公等方式提供劳动的，员工工资待遇如何确定？

答：双方有约定的按照约定标准支付；无约定的，企业可以参照正常工作时间工资标准，按照员工实际工作时间或工作量折算支付工资，折算后的小时工资不得低于最低工资标准。

二、劳动用工管理

11、对新冠肺炎患者、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员工，企业能否解除劳动合同？

答：企业不得依据劳动合同法第四十条、第四十一条与员工解除劳动合同或退回被派遣劳动者。

12、对受疫情影响不能按期到岗员工，具备远程办公条件的，企业该如何处理？

答：企业应主动与员工沟通，可安排员工通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班完成工作任务。

13、对受疫情影响不能按期到岗员工，不具备远程办公条件的，企业该如何处理？

答：企业与员工协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假，在保障职工合法权益的基础上依法综合调剂使用年度内的休息日。

14、企业已复工并提供了必要的防疫保护和劳动保护措施，但员工不愿返岗复工，企业该如何处理？

答：企业和企业工会应及时宣讲疫情防控政策要求和企业复工的重要性，主动劝导员工及时返岗。对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的，企业可依法依规予以处理。

15、企业复工后，怎样避免因人员聚集发生的疫情风险？

答：为减少人员聚集，企业可实施灵活用工措施，与员工协商采取错时上下班、弹性上下班等方式灵活安排工作时间。

16、复工后因受疫情影响导致用工困难，企业该怎么办？

答：企业可结合自身生产经营特点选择劳务派遣、非全日制等灵活用工方式。

三、工作时间及休息休假

17、对承担政府疫情防控保障任务的五类企业等相关企业，需要紧急加班的，可以要求员工加班加点吗？

答：对保障城乡运行必需、疫情防控必需、群众生活必需和其他涉及重要国计民生、供港供澳等需要紧急加班的企业，在保障员工身体健康和劳动安全的前提下，可适当延长工作时间应对紧急生产任务，依法不受延长工作时间的限制。

18、企业员工的未成年子女无人看护怎么办？

答：员工与企业协商，采取在家远程办公，或通过申请休带薪年假、企业自设福利假、事假及轮休、调休、缩短工作时间等多种方式解决。期间工资待遇按国家有关法律法规、企业规定或者双方约定支付。

19、企业应该如何依法综合调剂使用年度内的休息日？

答：对因受疫情影响不能复产复工的企业或不能按期到岗的员工，在企业与员工协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假后，仍不能恢复生产经营或员工无法提供正常劳动的，允许企业在保障员工合法权益的基础上，依法综合调剂使用年度内的休息日，具体方式由企业与企业与员工协商确定。

20、疫情期间如何保障孕期、哺乳期女员工安全健康权益？

答：企业应结合实际协商安排孕期、哺乳期女员工居家远程办公、灵活安排非工作时间和休息休假，做好孕期、哺乳期女员工特殊劳动保护，减少人员聚集，确保员工身体健康。

来源：深圳市人力资源社会保障局微信公众号 2020.2.21