



关于疫情期间劳动方面的法律问题汇总

北京市尚衡（西安）律师事务所
2020年2月



目录

一、劳动法律关系所涉及的法律法规、规范性文件.....	4
二、本次疫情所涉及的与劳动关系有关的规范性文件.....	4
三、涉及的具体法律问题.....	6
1、关于延长假期与延迟复工的定性问题.....	6
(1) 国家通知延长假期是法定节假日吗?	6
(2) 延迟复工复产期间的性质.....	6
2、关于疫情防控期间劳动报酬问题.....	6
(1) 假期延长期间的工资支付问题.....	6
(2) 延迟复工期间工资支付问题.....	7
(3) 单位因疫情而停工, 停工期间的工资怎么计算?	7
(4) 较长期间未能返工的职工工资支付问题.....	7
(5) 被隔离员工的工资支付的问题.....	8
(6) 受疫情影响经营困难的企业工资支付问题.....	8
(7) 员工如果不幸感染, 工资待遇如何计算?	9
(8) 员工感染肺炎的医疗期是多长时间?	9
3、关于疫情期间员工社会保险待遇的问题.....	9
(1) 员工感染新型冠状病毒肺炎的, 医疗费有什么特殊待遇?	9
(2) 哪些可以被认定为工伤?	10
(3) 如果员工被派到武汉工作而感染的, 是否属于工伤?	11
(4) 用人单位是否可以缓交社会保险.....	11
(5) 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?	11
(6) 企业职工是否可以延期办理退休申报?	12
(7) 企业是否可以逾期办理社保业务, 是否影响个人权益?	12
(8) 疫情期间, 社会保险相关业务怎么办?	12
(9) 失业保险稳岗返还政策主要内容是什么?	12



(10) 企业享受失业保险稳岗返还政策有什么新规定? 12

(11) 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?13

(12) 疫情期间,创业担保贷款有什么支持政策? 13

(13) 疫情期间,如何申领就业创业政策? 14

(14) 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? 14

四、关于疫情期间劳动关系处理的相关问题..... 14

(1) 用人单位是否可以以疫情防控为由取消录用已发放录用通知书的应聘人员?14

(2) 是否可以拒绝录用曾经患有新型冠状病毒肺炎但已被治愈的人员? 14

(3) 疫情期间,用人单位与劳动者续订的电子合同是否有效? 15

(4) 对于在疫情期间不能及时复工且劳动合同到期的职工,劳动合同可以自动终止吗?
..... 15

(5) 疫情期间,员工因疫情原因无法按时返工或用人单位决定推迟复工期间,用人单位如何安排员工工作? 15

(6) 用人单位能否与患有、疑似患有新型冠状病毒肺炎的员工解除劳动合同? 15

(7) 假期结束后还不能恢复生产或无需复工期间,如何安排员工? 16

(8) 员工以担心染病为由拒绝上班,如何处理? 17

(9) 用人单位根据疫情,制订相关的消毒等卫生制度,员工是否必须遵守? 17

(10) 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,企业职工因病继续在家休养的,用人单位如何处理? 17

(11) 员工有疑似新型冠状病毒肺炎症状但不配合进行检查或隔离的,会涉嫌刑事犯罪吗?
..... 17

(12) 员工有疑似新型冠状病毒感染的肺炎症状但不配合进行检查或隔离的,用人单位应该怎么办? 18

五、关于疫情期间劳动争议解决的问题..... 18

(1) 疑似新型冠状病毒感染的肺炎隔离期满排除患病和治愈出院的患者在回到单位上班后,单位存在歧视情形与员工解除劳动合同的,这些员工该怎么办? 18

(2) 疫情是否影响劳动人事争议仲裁时效? 19



随着新型冠状病毒疫情在湖北省武汉市爆发并向全国蔓延，在这场没有硝烟的战争中，疫情牵动着 14 亿中国人民的心，同时劳动关系领域面临着新情况新问题，劳动关系的稳定是社会稳定的基础，事关民生，牵动着万千家庭。在这个特殊时期，北京市尚衡（西安）律师事务所整理和汇总了劳动用工合规与劳动关系有关的常见问题，期望这些汇总的问题能够帮助我们的企业家与员工共战疫情，渡过难关。

一、劳动法律关系所涉及的法律法规、规范性文件

- 1、《中华人民共和国劳动法》
- 2、《中华人民共和国劳动合同法》
- 3、《中华人民共和国传染病防治法》
- 4、《就业促进法》
- 5、《社会保险法》
- 6、《工伤保险条例》
- 7、《工资支付暂行规定》
- 8、《职工带薪年休假条例》
- 9、《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》
- 10《企业职工带薪年休假实施办法》
- 11、地方政府条例

二、本次疫情所涉及的与劳动关系有关的规范性文件

- 1、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）
- 2、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》（2020 年 1 月 24 日人社厅明电[2020]5 号）
- 3、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



(2020年2月7日人社部发〔2020〕8号)

- 4、财政部、医保局、卫生健康委发布的《进一步明确新型冠状病毒感染的肺炎疑似及异地就医患者救治费用保障政策》
- 5、《关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情医疗保障的紧急通知》(国医保电〔2020〕5号)
- 6、财政部办公厅、医保局办公室和卫生健康委办公厅联合发布了《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》
- 7、财政部、国家卫生健康委《关于新型冠状病毒感染肺炎疫情防控有关经费保障政策的通知》(财社〔2020〕2号)
- 8、《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
- 9、陕西省人力资源和社会保障厅《关于做好新型冠状病毒疫情防控期间全省劳动人事争议调解仲裁工作的通知》
- 10、陕西省协调劳动关系三方委员会办公室《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》(陕人社函〔2020〕28号)
- 11、陕西省人力资源和社会保障厅《关于切实做好新型冠状病毒感染的肺炎防控期间社会保险经办工作的通知》(陕人社函〔2020〕26号)
- 12、陕西省人力资源和社会保障厅《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》(陕人社函〔2020〕20号)
- 13、陕西省人力资源和社会保障厅 陕西省教育厅 陕西省财政厅 陕西省交通运输厅 陕西省卫生健康委员会《关于做好疫情防控期间有关就业工作的通知》(陕人社发〔2020〕3号)
- 14、其他规范文件



三、涉及的具体法律问题

1、关于延长假期与延迟复工的定性问题

(1) 国家通知延长假期是法定节假日吗？

根据国务院 2014 年 1 月 1 日新修订施行的《全国年节及纪念日放假办法》的规定，我国“法定”节假日共计 11 天，春节的法定节假日为三日，农历正月初一、初二、初三，国务院办公厅基于国内疫情考量而延长 2020 年春节假期，根据国务院办公厅 2020 年 1 月 26 日发布的《关于延长 2020 年春节假期的通知》（国办发明电（2020）1 号），延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日，2 月 3 日（周一）起正常上班。但是，2 月 2 日（周日）本身就是周末休息日，真正延长假期的只有 1 月 31 日（周五）和 2 月 1 日（周六，按原春节假期规定应上班）。

《全国年节及纪念日放假办法》属于行政法规，而《关于延长 2020 年春节假期的通知》属于其他规范性文件，不属于法律位阶，也就是说《通知》并没有改变《办法》中关于春节假期的规定，因此，延长的三天假期不属于法定节假日，属于特殊期间的“休息日”。

(2) 延迟复工复产期间的性质

在国务院办公厅发布《关于延长 2020 年春节假期的通知》（国办发明电（2020）1 号）之后，各地相继发布了延迟复工的通知。根据《中华人民共和国传染病防治法》第四十二条的规定，县级以上人民政府报经上一级人民政府同意，可采取包括“停工、停业、停课”的紧急措施并公告。因此，延迟复工本质是政府采取的紧急措施，即不是法定节假日，也不是休息日。

2、关于疫情防控期间劳动报酬问题

(1) 假期延长期间的工资支付问题

在春节假期延长假期间（1 月 31 日、2 月 1 日、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；



(2) 延迟复工期间工资支付问题

不管是否上班，都需支付工资。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》（人社厅明电[2020]5号）关于停工、停产期间工资支付相关规定，企业应当按照劳动合同规定的标准支付劳动者工资。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。非员工原因导致的停工、停产，故应全额支付工资。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。”

(3) 单位因疫情而停工，停工期间的工资怎么计算？

如果停产，工资的支付标准则非常明确，一个月内正常发放，超过一个月的，则看情况。参照《国有企业富余职工安置规定》第八条规定“经企业职工代表大会讨论同意并报企业行政主管部门备案，企业可以对职工实行有限期的放假。职工放假期间，由企业发给生活费。”但各地规定有所不同，陕西省的规定是“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75%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。”

就各地规定来看，上海及天津是不低于最低工资标准的100%；广东、江苏、浙江是80%；北京、安徽是70%。

(4) 较长期间未能返工的职工工资支付问题

根据人力资源社会保障部《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》，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。陕西省《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》（陕人社函〔2020〕28号）第三条第（四）项：支持协商未返岗期间的工资待遇。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，指导企业参照国家和我省关于停工、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照不低于当地最低工资标准的75%支付生活费。

（5）被隔离员工的工资支付的问题

根据《中华人民共和国传染病防治法》第四十一条，对已经发生甲类传染病病例的场所或者该场所内的特定区域的人员，所在地的县级以上地方人民政府可以实施隔离措施，并同时向上一级人民政府报告；接到报告的上级人民政府应当即时作出是否批准的决定。上级人民政府作出不予批准决定的，实施隔离措施的人民政府应当立即解除隔离措施。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。因此，针对被隔离员工（包括感染、疑似、接触），企业应视其为正常出勤，依然需要支付工资。当然，在解除隔离措施之后，员工如需要请病假的，则需要提供医疗机构的病假凭证，并依据劳动部关于发布《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知（劳部发〔1994〕479号）的规定，享受医疗期待遇。

（6）受疫情影响经营困难的企业的工资支付问题

经协商一致，可安排调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时。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。《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》（陕人社函〔2020〕28号）第三条第（五）项：“支持困难企业协商工资待遇。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，要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。”与职工协商方法目前有集体协商和一对一单独协商两种途径，陕人社函〔2020〕28号意见仅提出“协商”未明确需“协商一致”，建议企业若未能协商一致，应咨询当地政府意见，妥善安排稳岗方案。

（7）员工如果不幸感染，工资待遇如何计算？

根据《陕西省企业工资支付条例》第20条之规定，劳动者患病或者非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内，用人单位应当按照不低于劳动合同约定的工资标准的70%支付病假工资，但病假工资不得低于当地最低工资标准的80%。

（8）员工感染肺炎的医疗期是多长时间？

根据劳动部关于发布《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知(劳部法[1994]479号)第三条规定，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：（一）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。（二）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。

3、关于疫情期间员工社会保险待遇的问题

（1）员工感染新型冠状病毒肺炎的，医疗费有什么特殊待遇？

根据2020年1月27日财政部、医保局、卫生健康委发布的《进一步明确新型冠状病毒感染的肺炎疑似及异地就医患者救治费用保障政策》，为贯彻落实党中央、国务院决策部署，加强新型冠状病毒感染的肺炎患者救治费用保障工作，在前期财政部、



医保局联合印发《关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情医疗保障的紧急通知》（国医保电〔2020〕5号）基础上，针对地方反映的最新情况，财政部办公厅、医保局办公室和卫生健康委办公厅联合发布了《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》（以下简称《补充通知》）。《补充通知》要求，一是在按要求做好确诊患者医疗费用保障的基础上，疫情流行期间，对卫生健康部门新型冠状病毒感染的肺炎诊疗方案确定的疑似患者（含异地就医患者）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，个人负担部分由就医地制定财政补助政策并安排资金，实施综合保障，中央财政视情给予适当补助。二是明确异地就医确诊患者医疗费用个人负担部分，由就医地按照《财政部、国家卫生健康委关于新型冠状病毒感染肺炎疫情防控有关经费保障政策的通知》（财社〔2020〕2号）有关规定执行。即对异地就医确诊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。所需资金由就医地财政先行支付，中央财政对就医地财政按实际发生费用的60%予以补助。此外，《通知》还要求各地动态调整医保报销范围，协同做好疫情防控相关药品和耗材采购与价格监测工作，建立信息收集上报制度。

（2）哪些可以被认定为工伤？

根据2020年1月23日人社部、财政部、卫健委发布的《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》（人社部函〔2020〕11号），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，应认定为工伤或者工亡，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。因此，医护及相关工作人员因履行工作职责才能认定工伤并享受工伤保险待遇，其他人员不幸感染新型冠状病毒感染肺炎的原则上不是工伤。除非，其他人员在工作岗位工作时间感染死亡或者在48小时之内（自初次就诊时间起算）经抢救无效死亡的，可视同工伤。该规定实际上也是进一步明确《工伤保险条例》关于工伤认定的范围。



(3) 如果员工被派到武汉工作而感染的，是否属于工伤？

工伤是指劳动过程中发生的伤害，强调受伤与工作具有密切关联性。即便《工伤保险条例》没有这样的规定，但因工作场所已存在这样的危险性，如果没有到疫区工作就不会感染，因此应参照《工伤保险条例》第十四条第一项的规定，“在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的”应予以认定。

(4) 用人单位是否可以缓交社会保险

按照社会保险法规定，如果公司没有为员工缴纳社会保险的，原应当由医疗保险、工伤保险支付的待遇费用将由企业承担。因此，建议企业应进一步评估其单位风险，尤其是针对疫情形势严峻地区，建议依法缴纳社会保险。

此外，陕西省为减轻减轻社会保险负担，制定了允许缓交的政策。根据陕西省人力资源和社会保障厅《关于切实做好新型冠状病毒感染的肺炎防控期间社会保险经办工作的通知》（陕人社函〔2020〕26号），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。

(5) 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冲击，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。



(6) 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。

(7) 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。

(8) 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。

(9) 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。

陕政发〔2020〕3号文件规定,对在疫情防控期间,坚持不裁员或少裁员的参保企业(不含淘汰落后产能企业、僵尸企业),失业保险费返还比例由上年度实际缴费的50%提高到60%。对春节期间(截至2020年2月9日)开工生产、配送疫情防控物资的企业,符合条件的可给予一次性吸纳就业补贴。企业组织职工参加线上培训的,纳入职业技能提升专账资金范围给予全额补贴。

(10) 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。

(11) 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。

(12) 疫情期间，创业担保贷款有什么支持政策？

对已发放的个人创业担保贷款，受疫情影响还款出现困难的，可向贷款银行申请展期还款，展期期限原则上不超过 1 年，市财政继续给予贴息支持。(西安市应对疫情



促发展措施)

(13) 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。

(14) 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。

四、关于疫情期间劳动关系处理的相关问题

(1) 用人单位是否可以以疫情防控为由取消录用已发放录用通知书的应聘人员？

用人单位向应聘人员发出录用通知书，系其单方法律行为，对用人单位具有约束力。从诚信及用人单位公信力角度，我们不建议用人单位以此为由取消录用，一方面有违诚信原则，另一方面如果以疫情防控取消录用，可能承担缔约过失赔偿责任。为此，我们建议用人单位可以通过与应聘人员协商变更入职日期等方式解决。

(2) 是否可以拒绝录用曾经患有新型冠状病毒肺炎但已被治愈的人员？

《就业促进法》第三十条规定，用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用；第六十二条规定，违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。《传染病防治法》第十六条规定，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。因此，患有新型冠状病毒肺炎后被治愈的，用人单位不得以其曾经患有上述传染病为由对其拒绝录用，更不得实施任何就业歧视行为。



(3) 疫情期间，用人单位与劳动者续订的电子合同是否有效？

未复工期间，用人单位需要妥善处理劳动合同续订事宜。对于劳动合同的续订问题，用人单位可与劳动者通过电子邮件或其他电子数据等方式进行确认，若续签的，事后再补签书面劳动合同。

(4) 对于在疫情期间不能及时复工且劳动合同到期的职工，劳动合同可以自动终止吗？

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》（人社厅明电[2020]5号）规定，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。

因此，对于在疫情期间不能及时复工且劳动合同到期的职工，劳动合同不能自动终止，需根据不同情况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。

(5) 疫情期间，员工因疫情原因无法按时复工或用人单位决定推迟复工期间，用人单位如何安排员工工作？

建议用人单位充分与员工协商，达成一致：（1）法定/福利年休假/倒休：优先安排员工休法定年休假，如果用人单位有福利年休假或者员工有倒休的，可以安排福利年休假或倒休。（2）待岗：员工未复工时间较长的，用人单位经与员工协商一致，可以安排职工待岗。

(6) 用人单位能否与患有、疑似患有新型冠状病毒肺炎的员工解除劳动合同？

根据人力资源社会保障部办公厅2020年1月24日发布《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），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。

用人单位应当严格遵守国家的有关防控措施，在政府解除有关防控措施之后，员工应当遵守企业正常工作安排。反之，如果职工未能按照用人单位的安排提供劳动，用人单位可以根据本单位规章制度给予纪律处分，严重的可以解除劳动合同。但是，在当前新冠病毒疫情背景下，员工基于健康、安全考量即使没有完全按照用人单位的要求提供劳动，用人单位应当提前做好心理安抚及疏导工作；员工如果仍然拒绝的，用人单位可以按照规章制度给予处理。

(7) 假期结束后还不能恢复生产或无需复工期间，如何安排员工？

因防控疫情，很多地区采取了暂停公共交通运输的管制措施，员工因此不能及时返岗工作的，这种情形下，员工应当及时向企业说明情况，并按照企业规章制度规定履行请假手续，企业不得以旷工为由对职工进行处理，但是可以要求职工提供医院的诊疗证明、社区或村委会的书面情况说明或者地区交通限制通知等材料；

职工因交通限制不能按时返岗时间较长，或者职工从重点疫情地区回到工作所在地并居家观察期间较长的，企业可考虑安排职工休带薪年假或引导职工办理事假手续。

用职工未休的年假来抵扣是最好最无争议的一种处理方式。《企业职工带薪年休假实施办法》第九条规定“用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的，应征得职工本人同意。”一般来说，安排职工休年假，是用人单位的自主权，但必须考虑劳动者的意愿。

企业引导员工请事假的，应按照企业规章制度享受事假待遇。如果协商不一致的，仍然有分歧，可以采用下列方法：①安排待岗，待岗位期间发放生活费。②此时属于不可抗力导致的劳动合同履行不能，不应发工资。③按正常工资支付。可参考北京市人力资源和社会保障局发布《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》第二条规定“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”。

(8) 员工以担心染病为由拒绝上班，如何处理？

劳动者在向用人单位提供劳动之时应当遵守用人单位的安排，除有特殊情况出现或者劳动合同中有除外约定，否则劳动者应当服从用人单位的工作安排。在政府规定的延期上班时间期满后，如无特殊情况的，员工应正常上班。企业可以根据企业和员工的实际情况处理，如员工确实无故意旷工的情形的，可安排员工年休假或事假，也可通过协商待岗、中止劳动关系等，并签订相应协议，确认双方的权利义务，也可引导员工主动辞职或协商解除劳动关系。如员工不愿意配合的，则可按规章制度及劳动纪律处理。

(9) 用人单位根据疫情，制订相关的消毒等卫生制度，员工是否必须遵守？

劳动关系具有人身依附性的基本属性，对于企业的合理安排，员工必须接受。如果企业制度的卫生制度没有违反法律规定，具有合理性且也没有损害员工权益的，员工必须遵守，否则用人单位可以违反劳动纪律及规章制度对员工进行处理。

(10) 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，企业职工因病继续在家休养的，用人单位如何处理？

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需要继续在家休养的，根据医疗机构的病假建议，在医疗期内享受不低于最低工资标准 80% 的病假工资。企业职工无病假证明，但继续在家休养的，针对此种情况，可以指引员工休年休假或请事假，也可以与员工协商待岗、中止劳动关系。

(11) 员工有疑似新型冠状病毒肺炎症状但不配合进行检查或隔离的，会涉嫌刑事犯罪吗？

可能涉嫌犯罪。如果员工发现自己有疑似新型冠状病毒感染的肺炎症状，为了自身和亲友的健康安全，应当进行相应的医学检查和采取相应的措施。根据《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。

(12) 员工有疑似新型冠状病毒感染的肺炎症状但不配合进行检查或隔离的，用人单位应该怎么办？

用人单位可以要求员工自行前往医院进行检查，如果其不配合，单位可向医疗机构或公安机关进行报告，由相关机构进行协助采取措施。

根据《中华人民共和国国家卫生健康委员会公告》（2020年第1号）规定，将新型冠状病毒感染的肺炎纳入《中华人民共和国传染病防治法》规定的乙类传染病，并采取甲类传染病的预防、控制措施。根据《中华人民共和国传染病防治法》第三十九条医疗机构发现甲类传染病时，应当及时采取下列措施：（一）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；（二）对疑似病人，确诊前在指定场所单独隔离治疗；（三）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。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。医疗机构发现乙类或者丙类传染病病人，应当根据病情采取必要的治疗和控制传播措施。

医疗机构对本单位内被传染病病原体污染的场所、物品以及医疗废物，必须依照法律、法规的规定实施消毒和无害化处置。

五、关于疫情期间劳动争议解决的问题

(1) 疑似新型冠状病毒感染的肺炎隔离期满排除患病和治愈出院的患者在回到单位上班后，单位存在歧视情形与员工解除劳动合同的，这些员工该怎么办？

如果单位因为此种歧视原因与员工解除劳动合同的，员工可以通过法律途径进行维权。单位解除劳动合同的这种原因，属于违法解除劳动合同的情形，根据《劳动合



同法》第四十八条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，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，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

(2) 疫情是否影响劳动人事争议仲裁时效？

新型冠状病毒作为一种突发性的公共卫生疫情，当事人不能预见、不可避免、不能克服的客观事件，其性质属于法律上规定的不可抗力事件。根据《中华人民共和国劳动争议仲裁调解法》第二十七条之规定，因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能在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。

同时根据人力资源社会保障部办公厅 2020 年 1 月 24 日发布《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），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。目前，不少地区的劳动仲裁、法院均已发布通知调整了案件的处理争议期限，各方当事人应密切关注当地相关部门通知，搁置争议，全力做好“新型肺炎”疫情防治工作。

以上针对本次疫情期间劳动关系所出现的一些新问题，本律师进行了相应的搜集和整理，并期望能给企业家们提供法律帮助，协助企业家们处理好与员工的关系，取得战胜疫情和经济复苏的全面胜利。

北京市尚衡（西安）律师事务所

2020 年 2 月 20 日