

新型冠状病毒肺炎疫情下 劳动用工合规管理法律问答手册



新农创乡村振兴法律中心北京市兰台律师事务所

二〇二〇年二月

目录

第一部分 总则.....	5
第二部分 分则.....	7
一、国家规定人员：.....	7
（一）确诊病例员工.....	7
1.对于被确诊患有新型冠状病毒肺炎的员工，用人单位应如何支付工资？.....	7
2.用人单位以员工在上下班途中感染新型冠状病毒肺炎申请工伤，能否被认定为工伤？.....	15
3.用人单位以医护人员因工作原因感染新型冠状病毒肺炎申请工伤，能否被认定为工伤？.....	15
4.非医护类职业的员工在用人单位感染新型冠状病毒肺炎是否属于工伤？.....	19
5.职工被派往疫区出差而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，可否认定为工伤？.....	20
6.用人单位以员工自发当志愿者期间发生伤害申请工伤的，是否能被认定为工伤？..	22
7.员工确认患有传染病或者疑似传染病，经诊疗痊愈或隔离解除后，用人单位要求员工复检的，员工是否可以拒绝？.....	22
8.员工患新型冠状病毒肺炎的，是否必须进入医疗期？.....	22
9.员工因新型冠状病毒肺炎被隔离的期间，是否应计算在医疗期内？.....	23
10.用人单位是否需要支付被确诊新型冠状病毒肺炎员工的医疗费用？.....	24
11.对于患有新型冠状病毒肺炎的员工医疗期届满后，用人单位能否直接以《劳动合同法》第40条第1款与员工解除劳动合同？.....	25
（二）疑似病例员工.....	26
12.对于处于疑似病例的员工，用人单位应如何支付工资？.....	26
13.员工因疑似病例被隔离期间劳动合同到期的，用人单位可否到期终止劳动合同？	27
14.疑似患有新型冠状病毒肺炎被隔离的员工，用人单位能否与员工解除劳动合同？.....	28
15.员工疑似感染新型冠状病毒肺炎且拒绝配合检查或隔离的，用人单位能否解除劳动合同？.....	28
（三）与患病存在密切接触的员工.....	29
16.对于因处于密切接触者而被隔离的员工，用人单位应如何支付工资？.....	29
17.员工因处于密切接触者被隔离期间劳动合同到期的，用人单位可否终止劳动合同？.....	30
二、需自我隔离人员.....	30
（一）来自湖北的员工.....	30
18.对于湖北籍员工居家自我观察期间未及时返岗劳动的，用人单位应如何支付工资？.....	30
19.对于湖北籍或者近期有过湖北工作、旅居史的员工，用人单位应如何处理？.....	31
（二）外地返城员工.....	32
20.非湖北籍员工因疫情未及时返岗劳动的，工资如何支付？.....	32
21. 员工结束隔离措施之后，需要继续在家休养的，休养期间工资如何支付？.....	32
（三）非新型冠状病毒肺炎导致身体不适的员工.....	32
22. 因其他原因引发的肺炎导致身体不适的员工，隔离期间工资应如何支付？.....	33
（四）家人确诊或疑似或与患者密切接触处于医学观察期的员工.....	33
23. 因家人确诊、与患者曾同乘一趟公共交通工具或其他原因与患者或疑似患者密切接	

触需进行医学观察的员工，隔离期间工资应如何支付？	33
三、特殊情况员工	34
（一）拟录用员工	34
24. 员工患有或疑似新型冠状病毒肺炎，用人单位可以其拒绝入职吗？	34
25. 用人单位已向员工发放 offer 并明确报到时间，可以因疫情防控为由取消录用吗？	35
（二）试用期员工	36
26. 员工因疫情原因无法正常返岗劳动的，用人单位能否延长试用期？	36
（三）加班员工	38
27. 春节假期因疫情防控不能休假的员工，工资如何支付？	38
28. 用人单位因疫情防控安排员工加班的，员工是否有权拒绝？	42
29. 用人单位因疫情防控安排的加班是否受《劳动法》第 41 条关于加班时间的限制？	42
30. 如不受延迟复工限制，用人单位安排员工灵活办公的，是否需要支付加班费？ ..	43
31. 对于延期复工期间，未安排员工办公但正常支付工资的，用人单位能否未来通过安排员工加班予以冲抵？	48
（四）出差员工	50
32. 单位安排而出差职工，因疫情原因未能及时返岗期间的工资待遇如何支付？	50
（五）休假员工	51
33. 年休假、婚丧假、探亲假、医疗期与延长 3 天期间重叠的，是否顺延？	51
34. 延长假期/复工期通知出台之前，员工向用人单位请特地类型假期并得到批注或用人单位已经提前将这段时期安排为集中性休假的，用人单位应如何处理？	52
（六）因交通原因无法回国的员工	52
35. 员工在国外，因疫情交通管制原因无法回国的，用人单位应如何处理？	52
（七）家里不具备网络办公条件的员工	54
36. 用人单位通知在家通过电话、网络等方式进行办公，但员工家里不具备相应办公条件的员工，用人单位应如何处理？	54
（八）因担心疫情不到岗员工	56
37. 如员工因疫情无法按时返岗复工或者用人单位出于安全考虑决定推迟复工期间，用人单位应如何安排？	56
38. 员工因被隔离、交通限制等疫情防控措施原因，无法按时返岗复工，用人单位能否按旷工处理？	56
（九）故意利用疫情的员工	57
39. 如员工感染后故意来上班传播病毒，用人单位能否以员工故意传播病毒，解除劳动合同吗？	57
40. 因疫情防控延长假期导致春节前已提出离职的员工无法正常办理离职手续，其所提出的离职是否具有法律效力？	57
（十）劳动合同到期员工	58
41. 劳动合同于复工前到期需要续签的，用人单位是否需要在未复工期间处理？	58
42. 劳动者因感染、疑似感染或密切接触新型冠状病毒隔离治疗期间或医学观察期间、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，用人单位可否终止劳动合同？	64
（十一）跨地域用工	65
43. 各地延期复工的规定及用人单位是否必须遵守各地延期复工的政策规定？	65

44.延期复工期间，各地用人单位如何支付工资？	65
（十二）其他.....	73
45.由于延长春节假期或延长复工时间导致用人单位无法按正常发放日期发放工资，应如何处理？	73
46.用人单位是否应该承担以及如何承担安全保障义务，以保障员工在防疫期间的合法权利？	74
47.用人单位可否要求员工披露返岗前所在地及停留时间、返岗前接触人群情况、返岗路线、返岗居住小区、身体情况、感染或疑似新型冠状病毒肺炎情况等个人信息？ ..	75
48.用人单位因受疫情影响导致生产经营困难的，可否申请失业保险返还？	76
49.用人单位提前复工是否存在承担法律责任的风险？	77
50.用人单位未履行疫情预防与控制的法定义务，是否会被追究法律责任？	78
附件 全国各地就感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准以及对应的劳动关系处理的相关政策.....	80
第三部分 法律文书模板.....	98
附件 1.待岗协议书.....	98
附件 2.劳动合同变更协议.....	101
附件 3.劳动合同中止协议书.....	103
附件 4.隔离观察通知.....	106
附件 5.工资延迟发放通知.....	107
附件 6.就工资延迟发放向工会征询的意见.....	108
附件 7.复工返岗通知书.....	109
附件 8.疫情防控期间工作安排通知.....	110
附件 9.企业提前复工申请书.....	112
附件 10 医疗期进入通知书.....	113
附件 11: 医疗期协议书.....	115
第四部分 结语.....	119

第一部分 总则

新型冠状病毒疫情打破了春节的祥和。而春节假期延长、苏州、上海各地陆续出台的延迟复工令，进而衍生的各类假期的性质、工资计算、如果复工是否会有处罚等问题困扰着用人单位。层出不穷的解答，官方的解释让大家目不暇接。史上时间最长确又是最没有休假心情的“假期”。

假期期间，我们四处收集整理各地政策。尽管如此，我们知道仍然有很多的不确定性。本次问题尽量简练，但基于各地差异，我们还是会罗列不同的观点以及可能的变化。如果大家阅读完手册有进一步需求，大家可以随时联系新农创乡村振兴法律中心北京市兰台律师事务所。

所有资料搜集整理了截止至 2020 年 2 月 4 日，各地出台的复工规定、有关劳动关系相关问题处理的通知等。同时，我们考虑到疫情的特殊情况，起草了相关文书模版。

在这个特殊的时刻，合法解决问题固然重要，合情合理，更多的彼此理解才能携手共度难关。

生命无价，科学防护

不论是复工前的准备还是复工后的应对，安全是第一要责。对安全的重视与恐慌无关，因为对于用人单位而言，让员工安心，员工才能投入工作。同时，安全义务又是法律规定的用人单位的强制性义务。

底线思维，谨慎乐观

目前面临的各类特殊人群工资待遇的发放、复工期假期的性质，这些问题都是短期问题，更长远的问题在于如果疫情持续，企业靠什么维系？如何避免少裁员或不裁员，而企业又能活下去。这些问题是问答无法回答的，我们希望企业从如下几个角度考虑这个问题：

（1）公司所处的行业，用全球的视野去看，因为疫情可能会受到的影响。公司为行业变化的准备做些什么？这个时刻，大企业有大企业的大难，中小企业更难，难点有相似之处，但又有很大不同。每个公司应该有各自的判断，无需过于悲观，但一定要理性、慎重对待每一个决定。

（2）面对困难，公司如何“过关”，这是一项系统工程，人员只是其中一方面，合同履行、应收账款、应付账款等等，这些经营中的全部构成了企业能否过关的要素。

(3) 公司最糟糕状态下的裁员会带来的经济成本以及风险，员工工作是否好找，通过工资结构、福利待遇，工时安排、工作内容调整来减少成本是否可行？所有这些问题都是摆在绝大多数中小企业，甚至大企业面前的难度，而我們都需要面对。

用底线思维去思考、判断，根据各自情况谨慎、乐观，疫情总会褪去，只是那一时刻，企业一定要活着。

未雨绸缪，同舟共济

特殊时刻，企业和员工唇齿相依，在这场突如其来的疫情中，我们无人可以幸免。双方无需站到对面，更多的是命运共同体。企业这时候的文化宣导不是心灵鸡汤，而是实实在在的同舟共济。暂时的困难可能需要通过休假的灵活安排、薪资的上下调整、工作的弹性安排、待岗的无奈选择等等综合而定。另外，地方政府的各类补贴政策也应充分利用，社保的缓缴等等，保留现金流，努力活下去。

(1) 应当完全了解公司的用工形式、用工成本、假定企业一定时间不经营的话，可维持的现金流，以及可以确保员工发薪资的情况。

(2) 梳理自己的用工成本分布，工资结构，可以压缩空间，以及员工可能的接受度？哪些员工可能会排斥？排斥原因的分析，制定方案需要考虑稳定执行以及员工理解。

(3) 各种手段和方式的评判，从刚开始的休年假，调休，再到可能的福利减少，薪资调整，轮岗，待岗，再到人员安置，不同手段的成本测算以及难度测算，各种方式是逐一采用还是合并使用，用人单位需要思考周全，合法是基础，合情合理是保障。

此刻，柔性执行比平常显得更为重要，彼此理解，让抗击疫情有力量。

在问答顺序整理上，我们尽可能让大家用起来更方便，我们以人员类型作为主要的分类标准，对于法律政策有明确规定的人群我们作为一类，对于实践中可能遇到的各种情况的人员为一类。同时，分类思维也是我们处理工作的重要思维，慎重使用偷懒的“一刀切”管理模式，精准的分类管理，会让我们管理更有效。

后附的文书模版仅供参考，具体情况需要根据公司的情况确定。

本回答是基于我们对法律的理解得出，疏漏在所难免，我们会及时根据各地陆续出台的政策解读及时更新。

抗击疫情，我们在行动。

新农创乡村振兴法律中心北京市兰台律师事务所

2020 年 2 月 4 日

第二部分 分则

一、国家规定人员：

（一）确诊病例员工

1.对于被确诊患有新型冠状病毒肺炎的员工，用人单位应如何支付工资？

【兰台观点】

（1）对于被确诊患有新型冠状病毒肺炎的员工，用人单位应该分阶段支付相应的工资，具体如下：

阶段	工资支付标准
隔离治疗阶段	详见（2）隔离治疗阶段的工资支付标准
治疗结束后需短期休病假阶段	按病假工资标准支付
治疗结束后需长期休病假阶段	按医疗期待遇支付

（2）隔离治疗阶段的工资支付标准

《传染病防治法》第41条第2款规定，“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。”《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》第1条予以重申，“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。”但，对于工作报酬标准按视为正常劳动计发亦或其他标准未进一步规定。

目前关于因被确诊患有新型冠状病毒肺炎隔离期间的工资支付标准各地表述有所差异，具体详见（附件“全国各地就感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准以及对应的劳动关系处理的相关政策”）

(3) 全国及各地病假工资待遇标准

地区	法律规定	病假工资支付标准
全国	《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）	59、职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。
北京	《北京市工资支付规定》（生效日期：2007.11.23）	第21条 劳动者患病或者非因工负伤的，在病休期间，用人单位应当根据劳动合同或集体合同的约定支付病假工资。用人单位支付病假工资不得低于本市最低工资标准的80%。
上海	《上海市劳动和社会保障局关于病假工资计算的公告》（实施日期：2004.11.01）	一、病假待遇 疾病休假工资标准：职工疾病或非因工负伤连续休假在6个月以内的，企业应按下列标准支付疾病休假工资： 1.连续工龄不满2年的，按本人工资的60%计发； 2.连续工龄满2年不满4年的，按本人工资70%计发； 3.连续工龄满4年不满6年的，按本人工资的80%计发； 4.连续工龄满6年不满8年的，按本人工资的90%计发； 5.连续工龄满8年及以上的，按本人工资的100%计发。 疾病救济费标准： 职工疾病或非因工负伤连续休假超过6个月的，由企业支付疾病救济费： 1.连续工龄不满1年的，按本人工资的40%计发； 2.连续工龄满1年不满3年的，按本人工资的50%计发； 3.连续工龄满3年及以上的，按本人工资的60%计发。

地区	法律规定	病假工资支付标准
广州	《广州市职工患病或非因工负伤医疗期管理实施办法》（穗劳福字[1998]5号）	第 11 条 职工享受的疾病津贴（病假待遇）标准，按下列办法计发： 一、对在 12 个月内病假累计不满 6 个月的职工，本年的病假工资，以上年度本人月均工资总额（下称月均工资）为基数，如超过上年度市属（县级市，下同）职工月均工资，则以上年度市属职工月均工资为基数，连续工龄不满 5 年，按 45% 发；满 5 年不满 10 年，按 50% 发给；满 10 年不满 20 年，按 55% 发给；满 20 年及以上，按 60% 发给。获得各级政府授予劳动模范（先进生产工作者）称号的职工，按 65% 发给。享受建国前参加革命工作离休、退休待遇的职工，按 70% 发给。 二、对在 12 个月内病假累计满 6 个月及以上的职工，本年的疾病救济费，以上年度本人月均工资总额为基数（如超过上年度市属职工月均工资，则以上年度市属职工月均工资为基数），连续工龄不满 10 年，按 40% 发给；满 10 年不满 20 年，按 45% 发；满 20 年及以上，按 50% 发给。获得各级政府授予劳动模范（先进生产工作者）称号的职工，按 55% 发给。享受建国前参加革命工作离休、退休待遇的职工，按 60% 发给。从下年度起，单位按不低于本企业职工工资增长的 70% 水平，适当调整长期病休待遇。 三、单位根据实际，可在上述计发比例的基础上提高 5%-10% 的比例计发病假待遇。 四、按上述标准计发病假待遇后，如低于本市规定的最低工资标准 80% 的，需给予补足；如超过本人本年正常上班月（日）均工资收入的，按本人本年正常上班的工资收入的 80% 发给。
广东	《广东省工资支付条例》（实施日期：2005.5.1）	第 24 条 劳动者因病或者非因工负伤停止工作进行治疗，在国家规定医疗期内，用人单位应当依照劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定支付病伤假期工资。 用人单位支付的病伤假期工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。 法律、法规另有规定的，从其规定。

地区	法律规定	病假工资支付标准
深圳	《深圳市工资支付条例》 (2009-7-30)	第 23 条 员工患病或者非因工负伤停止工作进行医疗,在国家规定的医疗期内的,用人单位应当按照不低于本人正常工作时间工资的百分之六十支付员工病伤假期工资,但不得低于最低工资的百分之八十。
浙江	《浙江省企业工资支付管理办法(2010 修正)》 (发布日期:2010.12.21)	第 17 条 劳动者患病或者非因工负伤停止劳动期间,且在规定的医疗期内,企业应当按照国家、省规定或者劳动合同的约定或者依法制定的内部工资支付制度的规定,支付病伤假工资。企业支付的病伤假工资,不得低于当地人民政府确定的最低工资标准的百分之八十。
	浙江省劳动厅关于转发劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知【浙劳险〔1995〕231 号】	二、关于病假工资的计发问题 1.职工因病或非因工负伤,病假在六个月以内的,按其连续工龄的长短发给病假工资。其标准为:连续工龄不满十年的,为本人工资(不包括加班加点工资、奖金、津贴、物价生活补贴,下同)的百分之五十;连续工龄满十年不满二十年的,为本人工资的百分之六十;连续工龄满二十年不满三十年的为本人工资的百分之七十;连续工龄满三十年以上的为本人工资的百分之八十。 2.职工因病或因工负伤;连续病假在六个月以上的,按其连续工龄的长短改发疾病救济费。其标准为:连续工龄不满十年的,为本人工资的百分之四十;连续工龄满十年不满二十年的,为本人工资的百分之五十;连续工龄满二十年不满三十年的,为本人工资的百分之六十;连续工龄满三十年以上的为本人工资的百分之七十。
江苏	《江苏省工资支付条例》 (施行日期 2005 年 1 月 1 日)	第 27 条 劳动者患病或者非因工负伤停止劳动,且在国家规定医疗期内的,用人单位应当按照工资分配制度的规定以及劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定,向劳动者支付病假工资或者疾病救济费。 病假工资、疾病救济费不得低于当地最低工资标准的百分之八十。国家另有规定的,从其规定。

地区	法律规定	病假工资支付标准
重庆	《重庆市企业职工病假待遇暂行规定》(生效日期: 2000.07.01)	第 4 条 职工患病, 医疗期内停工治疗在 6 个月以内的, 其病假工资按以下办法计发: (一) 连续工龄不满 10 年的, 按本人工资的 70% 发给; (二) 连续工龄满 10 年不满 20 年的, 按本人工资的 80% 发给; (三) 连续工龄满 20 年不满 30 年的, 按本人工资的 90% 发给; (四) 连续工龄满 30 年及其以上的, 按本人工资的 95% 发给。 经济效益好的企业, 可在上述标准的基础上上浮 5%。经济效益差, 难以达到上述标准的企业, 经本企业职工大会或职工代表大会审议通过, 可以适当下浮。下浮的比例一般不超过各个档次标准的 5%。如情况特殊超过 5% 的, 应报所在区县 (自治县、市) 劳动和社会保障行政部门批准。 第五条 职工患病, 医疗期内停工治疗在 6 个月以上的, 其病假工资按以下办法计发: (一) 连续工龄不满 10 年的, 按本人工资的 60% 发给; (二) 连续工龄满 10 年不满 20 年的, 按本人工资的 65% 发给; (三) 连续工龄满 20 年及其以上的, 按本人工资的 70% 发给。
贵阳	《贵阳市企业工资支付办法》(施行日期: 2005 年 3 月 1 日)	第 27 条 劳动者患病或非因工负伤治疗期间, 在规定的医疗期内, 企业应当按约定的病假工资支付计算标准支付劳动者病假工资。病假工资支付计算标准不得低于当地最低工资标准的 80%。没有约定病假工资支付计算标准的, 按劳动者本人工资支付。
湖南	《湖南省工资支付监督管理办法》(施行日期: 2004 年 1 月 1 日)	第 22 条 劳动者因病或者非因工负伤停止工作进行治疗, 在规定的医疗期内, 用人单位应当按照国家和本省有关规定支付其病伤假工资或者疾病救济费。病伤假工资或者疾病救济费不得低于当地最低工资标准的 80%。
江西	《江西省企业工资支付暂行规定》(实施日期:	第 18 条 劳动者患病或者非因工负伤停止劳动且在规定的医疗期内, 用人单位应当按照国家、省有关规定或劳动合同约定、或者按依法制定的

地区	法律规定	病假工资支付标准
	2005.07.06)	内部工资支付制度的规定，支付病伤假工资。用人单位支付的病伤假工资，在扣除职工个人按规定应缴纳的社会保险费和其他按规定应缴纳的费用之后，不得低于省人民政府确定的当地最低工资标准的 80%。
天津	《天津市工资支付规定》 (施行日期：2004 年 1 月 1 日)	第 25 条 劳动者患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内用人单位按有关规定支付其病假工资，用人单位支付劳动者病假工资不得低于本市最低工资标准的 80%。
厦门	《厦门市企业工资支付条例》(施行日期：2005 年 5 月 1 日)	第 21 条 劳动者因病或者非因工负伤停止工作进行医疗，在规定的医疗期内，用人单位应当根据劳动者医疗期和工龄长短，按照国家有关规定支付劳动者病假期间的工资，但不得低于本市当年度最低工资标准的百分之八十。
广西	《广西壮族自治区工资支付暂行规定》(施行日期：2004 年 1 月 1 日)	第 22 条 劳动者因工负伤或者患职业病停止工作在规定的医疗期内的，用人单位应当按照有关规定支付工伤津贴。 劳动者因病或者非因工负伤停止工作在规定医疗期内的，用人单位应当按照国家和自治区归的标准支付病假工资。病假工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。
辽宁	《辽宁省工资支付规定》 (施行日期：2006 年 10 月 1 日)	第 28 条 劳动者患病或者非因工负伤停止劳动的，在规定的医疗期内，用人单位应当根据劳动合同或者集体合同的约定支付病假工资，但不得低于当地最低工资标准的 80% 。
吉林	《吉林省企业工资支付暂行规定》(施行日期：2007 年 10 月 29 日)	第 24 条 劳动者患病或者非因工负伤停止工作进行医疗，在规定医疗期内，企业应当按照国家和本省有关规定支付其病假工资或者疾病救济费。病假工资或者疾病救济费不得低于当地最低工资标准的 80%。
陕西	《陕西省企业工资支付条例》(施行日期：2004 年 10 月 1 日)	第 20 条 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%。

地区	法律规定	病假工资支付标准
内蒙古	《内蒙古自治区劳动者工资保障规定》（施行日期：2007年7月1日）	第20条 劳动者因病或者非因工负伤停止工作进行治疗，在规定的治疗期内，用人单位应当按照国家有关规定支付劳动者病假期间的工资，但不得低于当地最低工资标准的80%。 劳动者因工负伤期间的工资支付按照工伤保险的有关规定执行。
河北	《河北省工资支付规定》（施行日期：2003年2月1日）	第22条 劳动者因工伤或者患职业病停止工作在医疗期内的，用人单位应当按照有关规定支付工伤津贴。 劳动者因病或者非因工负伤停止工作在医疗期内的，用人单位应当按照国家规定标准支付病假工资或者疾病救济费。病假工资或者疾病救济费不得低于当地最低工资标准的百分之八十。
山东	《山东省企业工资支付规定》（施行日期：2006年9月1日）	第26条 劳动者因工负伤或者患职业病的，企业应当按照《工伤保险条例》的规定，支付劳动者停工留薪期间的工资。 劳动者患病或者非因工负伤，在国家规定的医疗期内的，企业应当按照国家和省有关规定支付病假工资或者疾病救济费，病假工资或者疾病救济费不得低于当地最低工资标准的80%。
青岛	《青岛市企业工资支付规定》（施行日期：2004年1月1日）	第20条 劳动者因病或者非因工负伤停止工作，用人单位应当按照以下标准支付病假工资或疾病救济费： （一）在规定的医疗期内，停工医疗累计不超过6个月的，由用人单位发给本人工资70%的病假工资； （二）在规定的医疗期内，停工医疗累计超过6个月的，发给本人工资60%的疾病救济费； （三）超过医疗期，用人单位未按规定组织劳动能力鉴定的，按不低于当地最低工资标准的80%支付疾病救济费。 病假工资和疾病救济费最低不得低于当地最低工资标准的80%，最高不超过企业上年度职工月平均工资。

地区	法律规定	病假工资支付标准
		本条所称本人工资，是指劳动者本人患病前 12 个月的月平均工资。劳动者工作不满 12 个月的，按实际工作月数的月平均工资计算。
安徽	《安徽省工资支付规定》 (施行日期：2007 年 1 月 1 日)	第 22 条 劳动者患病或非因工负伤停止劳动，在国家规定医疗期内的，用人单位应当按照劳动合同和集体合同的约定向劳动者支付病伤假工资。病伤假工资不得低于当地最低工资标准的 80%。

备注：上述表格汇总了全国及各地关于病假工资的支付规定，实际操作中，若地方无特殊规定，以全国规定为准。若用人单位注册地与实际履行地不一致的，原则上以履行地标准为准。

(4) 医疗期的计算

医疗期计算应从病休第一天开始，连续或者累计计算。

A.医疗期的期限与劳动者的实际工龄和在本单位工龄挂钩，具体如下表：

实际工作年限	10 年以下		10 年以上				
本单位工作年限	5 年以下	5 年以上	5 年以下	5 年以上 10 年以下	10 年以上 15 年以下	15 年以上 20 年以下	20 年以上
医疗期	3 个月	6 个月	6 个月	9 个月	12 个月	18 个月	24 个月
累计病休时间	6 个月	12 个月	12 个月	15 个月	18 个月	24 个月	30 个月

B.对某些患特殊疾病（如癌症、精神病、瘫痪等）的职工，在 24 个月内尚不能痊愈的，经企业和劳动主管部门批准，可以适当延长医疗期。

2.用人单位以员工在上下班途中感染新型冠状病毒肺炎申请工伤，能否被认定为工伤？

【兰台观点】

员工在上下班途中感染新型冠状病毒肺炎原则上不属于工伤，但不排除劳动行政部门出于特殊情况进而进行特殊处理的考虑，因此，建议用人单位向劳动行政部门申请工伤认定。

《工伤保险条例》第14条规定，“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：…（六）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…”。据此，我们认为从法律规定来看，员工在上下班途中非因上述原因受伤害的，不属于工伤。建议如果遇到类似情况去申请，是特殊时期，各地对政策解读可能不同。

3.用人单位以医护人员因工作原因感染新型冠状病毒肺炎申请工伤，能否被认定为工伤？

【兰台观点】

医护人员因工作原因感染新型冠状病毒肺炎的，属于工伤。

《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》（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。已参加工伤保险的上述工作人员发生的相关费用，由工伤保险基金和用人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，财政补助用人单位因此发生的费用，由同级财政予以补助。

附：工伤等级及享有的工伤待遇类别

等级	工伤保险基金承担	用人单位承担
一级	一次性伤残补助金	停工留薪期工资
	伤残津贴	停工留薪护理费
	评残后的护理费	/
	住院伙食补助费、交通费、食宿费	/
	医疗费	/
	工伤康复费	/
	辅助器具费	/
二级	一次性伤残补助金	停工留薪期工资
	伤残津贴	停工留薪护理费
	评残后的护理费	/
	住院伙食补助费、交通费、食宿费	/
	医疗费	/
	工伤康复费	/
	辅助器具费	/
三级	一次性伤残补助金	停工留薪期工资
	伤残津贴	停工留薪护理费
	评残后的护理费	/
	住院伙食补助费、交通费、食宿费	/
	医疗费	/

等级	工伤保险基金承担	用人单位承担
	工伤康复费	/
	辅助器具费	/
四级	一次性伤残补助金	停工留薪期工资
	伤残津贴	停工留薪护理费
	评残后的护理费	/
	住院伙食补助费、交通费、食宿费	/
	医疗费	/
	工伤康复费	/
	辅助器具费	/
五级	一次性伤残补助金	伤残津贴
	评残后的护理费	停工留薪期工资
	住院伙食补助费、交通费、食宿费	停工留薪护理费
	医疗费	一次性伤残就业补助金
	工伤康复费	/
	辅助器具费	/
	一次性工伤医疗补助金	/
六级	一次性伤残补助金	伤残津贴
	评残后的护理费	停工留薪期工资
	住院伙食补助费、交通费、食宿费	停工留薪护理费
	医疗费	一次性伤残就业补助金
	工伤康复费	/

等级	工伤保险基金承担	用人单位承担
	辅助器具费	/
	一次性工伤医疗补助金	/
七级	一次性伤残补助金	停工留薪期工资
	评残后的护理费	停工留薪护理费
	住院伙食补助费、交通费、住宿费	一次性伤残就业补助金
	医疗费	/
	工伤康复费	/
	辅助器具费	/
	一次性工伤医疗补助金	/
八级	一次性伤残补助金	停工留薪期工资
	评残后的护理费	停工留薪护理费
	住院伙食补助费、交通费、住宿费	一次性伤残就业补助金
	医疗费	/
	工伤康复费	/
	辅助器具费	/
	一次性工伤医疗补助金	/
九级	一次性伤残补助金	停工留薪期工资
	评残后的护理费	停工留薪护理费
	住院伙食补助费、交通费、住宿费	一次性伤残就业补助金
	医疗费	/
	工伤康复费	/

等级	工伤保险基金承担	用人单位承担
	辅助器具费	/
	一次性工伤医疗补助金	/
十级	一次性伤残补助金	停工留薪期工资
	评残后的护理费	停工留薪护理费
	住院伙食补助费、交通费、食宿费	一次性伤残就业补助金
	医疗费	/
	工伤康复费	/
	辅助器具费	/
	一次性工伤医疗补助金	/
因工死亡	一次性工亡补助金	/
	丧葬补助金	/
	供养亲属抚恤金	/

同理，这里需要说明的是对于相关工作人员范围的理解，该部分也有赖于日后各地政策的进一步落实。

4.非医护类职业的员工在用人单位感染新型冠状病毒肺炎是否属于工伤？

【兰台观点】

原则上不属于工伤，但视特殊情况而定。同时，根据第3个问题的回复，也有赖于各地政策如何理解相关工作人员。另外，我们也有注意到人民日报转发的文章中认为该种情况下构成工伤。虽然，从法律讲人民日报转发并非法律解释，但可能部分员工遇到这种情况会以这个作为与公司争论的理由，为此，我们特意提出具体根据实践确定。

根据《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》（人社部函〔2020〕11号）的规定，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。

工伤事故认定中的事故通常是指劳动过程中发生的伤害事故，例如意外伤害等，通常不包含疾病，对于疾病类通常只有在满足职业病目录范围内的才会被认定为工伤，新型冠状病毒肺炎目前并不属于职业病范围，原则上不属于工伤。

但，《通知》虽未就非医护类职业纳入进去，且相关工作人员的范围并未明确规定。我们理解，虽为非医护类职业，但若从事新型冠状病毒肺炎预防和救治工作的，比如科研人员等因在从事相关工作中被感染的，我们建议用人单位向劳动行政部门申请工伤认定。

同时，工伤的认定，关键在于证明劳动者的损害是在履行工作职责过程中发生的，而在实践中，证明这一点的主要标准是“三工”要素，即工作时间、工作地点、工作原因。

当然，我们在与相关部门沟通时，大家也有不同的理解，比如，部分人认为，根据工伤条例相关规定，此种情况下属于法律、法规规定的其他情形，可以认定工伤。为此，该问题在实践和后续处理过程中，仍值得我们跟踪。

5.职工被派往疫区出差而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，可否认定为工伤？

【兰台观点】

对于医护人员及相关工作人员应属于工伤，对于其他人员，需要个案判断，但个别地区对此已进行过明确规定应视同工伤处理。

需要注意的是，“疫区”的确定有明确的法律依据。根据《传染病防治法》第43条的规定，甲类、乙类传染病暴发、流行时，县级以上

地方人民政府报经上一级人民政府决定，可以宣布本行政区域部分或者全部为疫区；国务院可以决定并宣布跨省、自治区、直辖市的疫区。目前，针对此次疫情，尚未有地方被宣布为疫区。

同样，该问题和第4个问题相同，我们同样需要后续跟踪。

附：目前各地有关员工受用人单位指派前往疫区工作而被感染的工伤问题规定

地区	法律依据	条文
广州	《广东省工伤保险条例》	第10条第4项 由用人单位指派前往国家宣布的疫区工作而感染疫病的，视同工伤。
云南	《云南省实施〈工伤保险条例〉办法》	第15条 职工有下列情形之一的，可依据条例第十四条规定，按照工伤处理：（二）受用人单位指派前往疫区工作而感染该疫病的；
吉林	《吉林省实施〈工伤保险条例〉办法》	第13条 除《工伤保险条例》规定的情形外，职工有下列情形之一的，也应当认定为工伤：（三）受用人单位指派前往疫区工作或公出，并经县级以上医疗机构诊断感染疫病的；
内蒙古	《内蒙古自治区工伤保险条例实施办法》	第15条 职工因工作环境存在有毒有害物质造成急性中毒被抢救治疗，经职业病诊断机构出具证明的，适用前款第（一）项的规定； 受用人单位指派前往疫区工作而感染该疫病的 ，以及受用人单位指派参加竞技、文娱和体育比赛等活动而受到意外伤害的，适用前款第（五）项的规定。
四川	《四川省工伤保险条例》	第10条 职工有下列情形之一的，视同工伤：（四）由用人单位指派前往国家宣布的疫区工作而感染疫病的；
河南	《河南省工伤保险条例》	第13条第2款规定 职工受用人单位指派前往疫区工作而感染该疫病的，视同工伤。

6.用人单位以员工自发当志愿者期间发生伤害申请工伤的,是否能被认定为工伤?

【兰台观点】

用人单位以员工自发当志愿者期间发生伤害申请工伤的,存在被认定为工伤的可能,我们建议用人单位积极进行工伤认定。

《工伤保险条例》第15条规定,“职工有下列情形之一的,视同工伤:…(二)在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的;”据此,员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。

因此,用人单位以员工自发当志愿者期间发生伤害申请工伤的,存在认定为工伤的可能。

7.员工确认患有传染病或者疑似传染病,经诊疗痊愈或隔离解除后,用人单位要求员工复检的,员工是否可以拒绝?

【兰台观点】

可以拒绝。已经治疗痊愈或隔离解除后,劳动者无法定的配合义务。用人单位出于安全考虑需要进行复检的,需要与员工协商一致。同时,用人单位在与员工协商时,可通过提供承担复检费用、安排车辆等便利引导员工配合复检。

我们不建议用人单位用强制性手段采取该类措施。

8.员工患新型冠状病毒肺炎的,是否必须进入医疗期?

【兰台观点】

否,具体根据员工的病情状况是否需要长期病休来确定。

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第2条的规定,医疗期“是用人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”,是法律对于用人单位在此期间解除或终止劳动合同的一个

限制。对于医疗期所指的“患病”，并非泛指一切疾病，而是达到需“停止工作治病休息”程度的较重疾病。

对于患新型冠状病毒肺炎的劳动者而言，如需要长期休病假的，用人单位可以通知劳动者依法进入医疗期，享受医疗期待遇。

对于该问题需要说明的是，部分人认为，其隔离治疗后需要的时间较长，必然直接进入医疗期，而我们之所以采取该观点，是严格根据医疗期定义得出，特此说明。

另外，我们也注意到，贵州、大连等有关疫情的文件中，均指出了进入医疗期的问题。

9.员工因新型冠状病毒肺炎被隔离的期间，是否应计算在医疗期内？

【兰台观点】

截止目前我们搜集到的信息，除天津、厦门两地外，其他地方应当计算在医疗期内。

《劳动部关于贯彻<用人单位职工患病或非因工负伤医疗期规定>的通知》第1条规定，“医疗期计算应从病休第一天开始，累计计算。”因此，员工因新型冠状病毒肺炎被隔离的期间，应当计算在医疗期内。

用人单位应当在劳动者进入医疗期时，了解劳动者疾病情况、订立劳动合同的情况以及工作年限，并确定医疗期的长短、累计病休的计算周期以及劳动合同到期终止的时间，其中，医疗期计算应从病休第一天开始累计计算，病休期间、公休、假日和法定节日包括在内。

最后，建议用人单位通过书面方式将进入医疗期的起止期限明确告知劳动者。如果员工配合的话，用人单位也可通过签署医疗期协议的方式来就医疗期期间用人单位和员工的权利和义务约定清楚。

需要说明，目前该问题在天津、厦门存在不一样的规定。

地区	法律文件	具体条文

天津	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》	第 1 条 隔离治疗期间、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，不计入医疗期。
厦门	厦门市人力资源和社会保障局《关于发布厦门市新型肺炎疫情防控期间企业劳动关系调整与工资支付政策指引的通知》	第 1 条 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，上述期间不计算在职工依法应享受的医疗期之内。

对于天津、厦门两地规定，笔者认为有一定合理性的原因在于如果进入医疗期，根据相关法律规定，医疗期的待遇与该期间的待遇规定又有冲突。本次疫情各地的不同规定，很大程度是各类法律规定不衔接导致的。

10.用人单位是否需要支付被确诊新型冠状病毒肺炎员工的医疗费用？

【兰台观点】

具体根据缴纳社保情况确认，如用人单位已经依法为员工缴纳基本医疗保险的，用人单位无须支付医疗费用。若用人单位未给员工缴纳基本医疗保险的，用人单位需要支付医疗费中属于医保报销范围内的费用。

依据	具体内容	
国家医保局、财政部 联合印发（国医保电 [2020] 5 号） 联合印发的 《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》	确诊患 者医疗 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
	异地就 医	先救治后备案，报销不执行异地转外就医支 付比例调减规定
	适用药 品	患者使用的符合卫生健康部门制定的新型 冠状病毒感染肺炎诊疗方案的药品和医疗 服务项目，可临时性纳入医保基金支付范围
国家医疗保障局， 财政部，国家卫 生健康委员会联合 印发的《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》	疑似患 者（含异 地就医 患者）的 医疗费 用	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。
	异地就 医确诊 患者	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。

11.对于患有新型冠状病毒肺炎的员工医疗期届满后，用人单位能否直接以《劳动合同法》第 40 条第 1 款与员工解除劳动合同？

【兰台观点】

不能。除非经用人单位与员工双方协商一致或者员工发生《劳动合同法》第39条规定的情形，用人单位不得以《劳动合同法》第40条第1款与员工解除劳动合同。

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》规定，对新型冠状病毒感染的肺炎患者，用人单位不得依据劳动合同法第40条、第41条与职工解除劳动合同。

但，用人单位并非完全不能与患有新型冠状病毒肺炎的员工解除劳动合同。《劳动合同法》第36条规定，“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。”《劳动合同法》第39条规定，“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。”

因此，对于患有新型冠状病毒肺炎的员工，用人单位可与其协商一致解除，但需要按规定支付经济补偿金；或员工发生《劳动合同法》第39条规定的情形时，用人单位仍可以单方解除劳动关系。

目前，关于因患有新型冠状病毒肺炎医疗期届满后，用人单位不得解除各地均出台有规定。具体详见（附件“全国各地就感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准以及对应的劳动关系处理的相关政策”）

（二）疑似病例员工

12.对于处于疑似病例的员工，用人单位应如何支付工资？

【兰台观点】

应当支付工资，但支付工资的标准各地表述不一。

《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》第1条规定，“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”。《传染病防治法》第41条第2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。”

因此，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，全国各地在出台的政策中就疑似病例员工工资待遇表述不同，有按照正常工资支付、正常出勤工资支付、视同正常工作支付工资以及按照劳动合同约定。具体详见（附件“全国各地就感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准以及对应的劳动关系处理的相关政策”）。

13.员工因疑似病例被隔离期间劳动合同到期的，用人单位可否到期终止劳动合同？

【兰台观点】

不可以，劳动合同期限应当予以顺延。

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，在劳动者因感染、疑似感染或密切接触新型冠状病毒隔离治疗期间或医学观察期间、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，劳动合同分别顺延至医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

因此，员工因疑似病例被隔离期间的，劳动合同到期日应顺延至“隔离期结束之日”。

全国各地就该类情形作出了具体规定，如地方并未规定，则应当参照上述人社部的规定来操作。具体详见（附件“全国各地就感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准以及对应的劳动关系处理的相关政策”）

14.疑似患有新型冠状病毒肺炎被隔离的员工，用人单位能否与员工解除劳动合同？

【兰台观点】

用人单位不得以此为由解除劳动合同。

用人单位以员工疑似患有新型冠状病毒肺炎被隔离而与员工解除劳动合同的，不属于用人单位可以解除劳动关系的情形。用人单位仅依据员工患有新型冠状病毒肺炎无法提供劳动而单方解除与员工劳动关系的，属于违法解除，劳动者可以要求单位支付违法解除劳动合同赔偿金或者要求继续履行劳动合同。

但，用人单位并非完全不能与患有新型冠状病毒肺炎的员工解除劳动合同。《劳动合同法》第36条规定，“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。”《劳动合同法》第39条规定，“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。”

因此，对于患有新型冠状病毒肺炎的员工，用人单位可与其协商一致解除，但需要按规定支付经济补偿金；或员工发生《劳动合同法》第三十九条规定的情形时，用人单位仍可以单方解除劳动关系。

15.员工疑似感染新型冠状病毒肺炎且拒绝配合检查或隔离的，用人单位能否解除劳动合同？

【兰台观点】

该类行为需要具体情况具体分析,首先需要分析该劳动者的行为是否属于犯罪,若劳动者的行为本身构成犯罪的,则可根据《劳动合同法》第39条第6款的规定进行解除劳动合同。若尚未构成犯罪的,则需取决该行为是否达到严重程度,具体能否解除取决于用人单位的规章制度规定,以及规章制度的民主和公示程序是否合法。

《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1条规定,“若疑似员工拒绝接受检疫、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,构成犯罪。”若员工因该行为构成犯罪的,用人单位可以根据《劳动合同法》第39条第6款的规定单方解除劳动合同。

若尚未构成犯罪的,需要根据公司规章制度确定,员工不服从管理如果属于严重违反公司规章制度的,用人单位可以根据《劳动合同法》第39条第2款的规定解除劳动合同。如果规章制度对此没有规定的,也可以考虑以严重违反劳动纪律来解除劳动合同,但此举存在一定法律风险。

另外,如果公司发现类似情况,应当通过通知派出所等方式解决,避免其他劳动者受到影响。

(三) 与患病存在密切接触的员工

16.对于因处于密切接触者而被隔离的员工,用人单位应如何支付工资?

【兰台观点】

应当支付在此期间的工资。

《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》第1条规定,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。

全国各地就该类情形作出了具体规定，如地方并未规定，则应当参照上述人社部的规定来操作。具体详见（附件“全国各地就感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准以及对应的劳动关系处理的相关政策”）

17.员工因处于密切接触者被隔离期间劳动合同到期的，用人单位可否终止劳动合同？

【兰台观点】

不可以，劳动合同期限应当予以顺延。

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，在劳动者因感染、疑似感染或密切接触新型冠状病毒隔离治疗期间或医学观察期间、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，劳动合同分别顺延至医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

因此，员工因处于密切接触者被隔离期间，劳动合同到期日应顺延至“隔离期结束之日”。

全国各地就该类情形作出了具体规定，如地方并未规定，则应当参照上述人社部的规定来操作。具体详见（附件“全国各地就感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准以及对应的劳动关系处理的相关政策”）

二、需自我隔离人员

（一）来自湖北的员工

18.对于湖北籍员工居家自我观察期间未及时返岗劳动的，用人单位应如何支付工资？

【兰台观点】

用人单位应按照原工资标准正常支付工资。当然，因该类隔离区别于法定隔离，我们建议用人单位可以要求员工提交相关材料，同时可以采取居家办公等灵活工作方式。

《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》（人社厅发明电[2020]5号）第1条规定，“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。”

同时，我们建议用人单位可以采取灵活办公的方式，安排居家自我隔离观察的员工在家办公，并就工作内容和工作情况及时通过电子方式进行汇报，以便于用人单位进行考核。

全国各地就该类情形作出了具体规定，如地方并未规定，则应当参照上述人社部的规定来操作。具体详见（附件“全国各地就感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准以及对应的劳动关系处理的相关政策”）

19.对于湖北籍或者近期有过湖北工作、旅居史的员工，用人单位应如何处理？

【兰台观点】

建议用人单位根据员工的不同情况采取不同的应对措施。

（1）若员工不幸感染病毒确诊的，如需要长期病休的，用人单位可以通知员工依法进入医疗期。

（2）若疑似新型冠状病毒肺炎的员工，《传染病防治法》第31条规定，“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。”因此，用人单位对于自行发现的疑似病例应立即向所在区的卫生部门进行报告，这是用人单位的法定义务。

对于因疑似新型冠状病毒肺炎而进入隔离的员工，用人单位依法应当给予正常工资，并根据隔离后的情况采取相应措施，如确诊的，按照确诊类别的员工处理；如排除的，按照正常到岗的员工处理。

（3）若员工未确诊也未疑似，建议用人单位安排14天的自行隔离观察，隔离期间应正常支付工资。

(二) 外地返城员工

20.非湖北籍员工因疫情未及时返岗劳动的，工资如何支付？

【兰台观点】

我们建议用人单位可以与员工进行协商，采用多种方式安排因疫情未及时返岗劳动的员工，并视具体情况支付相应的工资。

(1) 用人单位可以优先考虑安排员工年休假或者倒休。法定年休假期间以及倒休期间，用人单位应正常支付员工休假期间的工资，福利年休假期间工资按照用人单位规章制度进行工资支付，苏州与常州在相关规定中明确，如措施解除复工后员工未能及时到岗复工，用人单位可与员工协商一致，优先考虑安排年休假；

(2) 居家办公，用人单位可以与员工协商一致要求员工在家办公，对于员工在家办公期间的工资，用人单位应该按照正常出勤支付工资；

(3) 员工未复工时间较长的，经协商一致可安排员工待岗，按规定支付待岗工资。

21. 员工结束隔离措施之后，需要继续在家休养的，休养期间工资如何支付？

【兰台观点】

用人单位应按照员工实际休假类型予以发放工资。

无论是强制隔离确认未感染新型冠状病毒肺炎解除隔离后，还是自我隔离期满未发现疑似感染新型冠状病毒肺炎情况的，如没有延迟复工要求或因交通封锁原因无法返岗等特殊情况的，员工应当恢复工作；如因个人身体或其他原因无法恢复工作的，应当按用人单位规章制度办理相应的休假手续。

为此，用人单位按照员工休假类型予以发放工资。

(三) 非新型冠状病毒肺炎导致身体不适的员工

22. 因其他原因引发的肺炎导致身体不适的员工，隔离期间工资应如何支付？

【兰台观点】

对于其他原因引发肺炎的，无法工作期间的工资待遇如下表：

期间	因疑似被隔离或医学观察的	排除感染或病原携带者后
待遇	按正常工作期间工资支付	办理病假手续，享受医疗期待遇
依据	1.《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》第1条 2.《传染病防治法》第41条第2款 3.各地方性规定	1.《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》 2.各地关于医疗期以及工资支付的规定

（四）家人确诊或疑似或与患者密切接触处于医学观察期的员工

23. 因家人确诊、与患者曾同乘一趟公共交通工具或其他原因与患者或疑似患者密切接触需进行医学观察的员工，隔离期间工资应如何支付？

【兰台观点】

无论是因家人确诊、疑似，亦或是因与患者、疑似病人同乘交通工具或者有其他原因产生密切接触的，应进入医学观察期。因医学观察被隔离期间，用人单位应当按照正常出勤予以发放工资。

《传染病防治法》第41条第2款规定，“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。”《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》第1条予以重申，“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。”但，对于工作报酬标准按视为正常劳动计发亦或其他标准没有规定。

在此基础上各地相应出台规定，具体详见（附件“全国各地就感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准以及对应的劳动关系处理的相关政策”）

三、特殊情况员工

（一）拟录用员工

24. 员工患有或疑似新型冠状病毒肺炎，用人单位可以其拒绝入职吗？

【兰台观点】

用人单位应当拒绝患有或疑似新型冠状病毒肺炎员工办理入职手续，并要求其进行隔离治疗，并及时向附近的疾病预防控制机构或者医疗机构报告。待病愈或确认非新型冠状病毒肺炎后，用人单位视情况决定是否予以录用，但不得以曾感染新型冠状病毒肺炎为由拒绝录用。

（1）对于患有或疑似患有新型冠状病毒肺炎的员工，用人单位应当拒绝其入职，并向相关机构报告

《传染病防治法》第 16 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。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。”

本次的新型冠状病毒肺炎已被纳入乙类传染病，采取甲类管理。在甲类管理措施中，《传染病防治法》第 39 条规定，“医疗机构对于病者、病原体携带者予以隔离治疗；对疑似病人，确诊前在指定场所单独隔离治疗。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。”

同时，第 31 条规定，“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。”所以，

患有或疑似患有新型冠状病毒肺炎的人员，应当予以隔离治疗，不能从事任何工作，用人单位对发现的此类人员有报告义务。

(2) 感染新型冠状病毒肺炎属于“不可抗力”，用人单位可与患者或疑似患者协商是否为其保留岗位。如协商不能达成一致，用人单位有权视情况是否为其保留岗位

现行规定对于拟录用人员感染或疑似感染情况下，用人单位是否需要为其保留岗位没有明确规定。但感染新型冠状病毒肺炎是双方无法预见、无法避免也无法克服的，已经构成“不可抗力”，而且会影响双方原定缔结劳动关系目的的实现，只是对不同用人单位影响程度不同。用人单位可与患者或疑似患者协商确定是否为其保留岗位。如用人单位认为无法待隔离治疗完毕或确认其未感染后，或者双方就保留岗位无法协商达成一致的，我们认为从公平角度出发，用人单位有权视情况决定患有或疑似患有新型冠状病毒肺炎员工隔离治疗完毕或确认其未感染后是否录用该人员。

(3) 用人单位不能以曾感染新型冠状病毒为由拒绝录用

《就业促进法》第 30 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 62 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 16 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。”最高人民法院在 2018 年 12 月增设“平等就业权纠纷”作为民事案由之一。

因此对感染新型冠状病毒肺炎的人员治愈后，用人单位不得对其实施任何就业歧视行为，不得以此为由拒绝录用。如用人单位存在就业歧视行为，劳动者可以依法维权。

25. 用人单位已向员工发放 offer 并明确报到时间，可以因疫情防控为由取消录用吗？

【兰台观点】

因延迟复工、交通管制、区域封锁、自我隔离等疫情防控措施导致人员不能按照原定时间办理报到手续，不建议用人单位以此为由取消录用。

用人单位发出 offer 属于单方法律行为，对用人单位具有约束力，虽然该行为尚不受《劳动法》以及《劳动合同法》约束，但从诚信以及用人单位公信力的角度，我们不建议用人单位以此为由取消录用。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。与前述的已经感染或疑似感染新型冠状病毒肺炎人员不同，上述疫情防控措施下用人单位和劳动者对于办理报到的时间是能有预期的，并不必然导致原先双方缔结劳动关系目的完全无法实现，特别是因延迟复工导致的。另一方面，也不符合诚信原则。用人单位可以通过与录用员工协商变更入职日期等多种方式解决。

(二) 试用期员工

26. 员工因疫情原因无法正常返岗劳动的，用人单位能否延长试用期？

【兰台观点】

因疫情原因导致员工无法返岗，无论是因感染还是其他疫情防控措施导致的，实质都是试用期内员工正常提供劳动的时间变短，无法实现试用期的考核目的。在此类情况，部分地区允许劳动合同约定中止的，用人单位可以依约定将试用期顺延，但其他地区建议用人单位慎重延长试用期或顺延试用期。

《劳动合同法》第 19 条规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。大部分观点据此认为试用期不可以延长。但《劳动合同法》第 35 条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。试用期属于双方劳动合同约定的事项，根据该条双方可以协商变更劳动合同的约定，但该条建议谨慎使用，且最长试用期不得违反劳动合同期限所对应的试用期。

但是，部分地区劳动合同可以经用人单位和员工协商一致中止，试用期也可因为约定事由发生而中止，从而试用期届满期限进行相应顺延。换言之，在这些地区用人单位可以与员工协商中止试用期或者依据原有的约定中止试用期，从实际效果上实现试用期的延长。具体地区包括：

地区	规定名称	条款	具体内容
上海	《上海市劳动合同条例》	第 26 条	劳动合同期限内，有下列情形之一的，劳动合同中止履行：（一）劳动者应征入伍或者履行国家规定的其他法定义务的；（二）劳动者暂时无法履行劳动合同的义务，但仍有继续履行条件和可能的；（三）法律、法规规定的或者劳动合同约定的其他情形。 劳动合同中止情形消失的，劳动合同继续履行，但法律、法规另有规定的除外。
江苏	《江苏省劳动合同条例》	第 30 条	有下列情形之一的，劳动合同可以中止： （一）经双方当事人协商一致的；（二）劳动者因涉嫌违法犯罪被限制人身自由的；（三）劳动合同因不可抗力暂时不能履行的；（四）法律、法规规定的其他情形。 劳动合同中止期间，劳动关系保留，劳动合同暂停履行，用人单位可以不支付劳动报酬并停止缴纳社会保险费。劳动合同中止期间不计算为劳动者在用人单位的工作年限。 劳动合同中止情形消失，除已经无法履行的外，应当恢复履行。
山东	《山东省劳动合同条例》	第 26 条	有下列情形之一的，劳动合同可以中止： （一）用人单位与劳动者以书面形式协商一致的；（二）劳动者因涉嫌违法犯罪被限制人身自由的；（三）因不可抗力致使劳动合同暂时不能

地区	规定名称	条款	具体内容
			履行的；（四）法律、法规规定的其他情形。 劳动合同中止期间，劳动关系保留，劳动合同暂停履行，用人单位可以不支付劳动报酬并停止缴纳社会保险费。劳动合同中止期间不计算为劳动者在用人单位的工作年限。 劳动合同中止履行的情形消失，除已经无法履行的外，应当恢复履行。
安徽	《安徽省劳动合同条例》	第 22 条	有下列情形之一的，劳动合同中止履行： （一）用人单位和劳动者协商一致的；（二）劳动者被依法限制人身自由的；（三）因不可抗力致使劳动合同暂时无法履行的；（四）法律、法规规定的其他情形。中止履行的情形消失，仍具备履行条件的，劳动合同继续履行，法律、法规另有规定的除外。

如违法延长试用期属于违法约定试用期,《劳动合同法》第 83 条规定,“用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的, 由劳动行政部门责令改正; 违法约定的试用期已经履行的, 由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准, 按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”

（三）加班员工

27. 春节假期因疫情防控不能休假的员工，工资如何支付？

【兰台观点】

春节假期因疫情防控不能休假的员工，根据劳动法规定安排补休或支付加班工资。

时间	性质	待遇		
		标准工时	综合工时	不定时工时
1月 24日	休息日调休	用人单位先安排补休， 并不能安排补休的按照 不低于本人日工资或小 时工资的 200%支付工 资报酬	如在综合计算周期内总 实际工作时间未超过总 法定标准工作时间的， 单位不需要额外支付加 班费；超过法定标准工 作时间的，视为延长工 作时间，按照不低于本 人小时工资的 150%支 付	不 适 用 加 班 费 的 相 关 规 定
1月 25日 -1月 27日	法定节假日	用人单位应按照不低于 劳动者本人日工资或小 时工资的 300%支付工 资报酬	用人单位应按照不低于 劳动者本人日工资或小 时工资的 300%支付工 资报酬	除 部 分 地 区 法 定 节 假 日 加 班 的 按 照 300% 支 付 工 资 外，其余 地 区 不 适 用 加 班 费 规 定
1月	休息日调休	用人单位先安排补休，	如在综合计算周期内总	不 适 用

时间	性质	待遇		
		标准工时	综合工时	不定时工时
28 日 -1 月 30 日	延长假期	并不能安排补休的按照不低于本人日工资或小时工资的 200%支付工资报酬	实际工作时间未超过总法定标准工作时间的，单位不需要额外支付加班费；超过法定标准工作时间的，视为延长工作时间，按照不低于本人小时工资的 150%支付	加班费的相关规定
1 月 31 日 -2 月 1 日				
2 月 2 日				
2 月 3 日 - 2 月 13 日	延长假期	用人单位先安排补休，并不能安排补休的按照不低于本人日工资或小时工资的 200%支付工资报酬	如在综合计算周期内总实际工作时间未超过总法定标准工作时间的，单位不需要额外支付加班费	不适用加班费的相关规定
		仅适用于湖北地区企业以及春节期间来湖北探亲访友休假的外地人员		

不定时工时下法定节假日用人单位安排工作的，用人单位应当按照不低于劳动者本人日或小时工资的 300%支付加班工资的省市具体如下。

地区	规定	具体条文
上海	《上海市企业工资支付办法》第 13 条 第 4 款	经人力资源社会保障行政部门批准实行不定时工时制的劳动者，在法定休假日由企业安排工作的，按本条第（三）项的规定支付加班工资。
湖南	《湖南省工资支付监督管理办法》第 18 条	经劳动保障行政部门批准实行不定时工时制的用人单位，可不执行本办法第十五条第（一）、（二）项工资支付规定，但在法定休假日安排劳动者工作的，按本办法第十五条第（三）项的规定支付工资。
天津	《天津市特殊工时工作制行政许可管理办法》第 9 条	经批准实行不定时工作制的用人单位，在法定休假日安排劳动者工作的，应当根据《劳动法》第四十四条第三项规定，按照不低于工资的百分之三百标准，支付高于正常工作时间工资的工资报酬。
深圳	《深圳市员工工资支付条例》第 20 条	用人单位安排实行不定时工作制的员工在法定休假日工作的，按照不低于员工本人正常工作时间工资的百分之三百支付员工加班工资。
厦门	《厦门市企业工资支付条例》第 19 条	经劳动和社会保障行政部门批准实行不定时工作制的劳动者，用人单位安排其在法定休假日工作的，应当按照本条例第十五条第（三）项规定支付工资报酬。

28. 用人单位因疫情防控安排员工加班的，员工是否有权拒绝？

【兰台观点】

原则上加班需要与员工协商一致，但因疫情防控等特殊原因安排加班的，员工不能拒绝。

根据《关于<国务院关于职工工作时间的规定>的实施办法》第6条规定，“任何单位和个人不得擅自延长职工工作时间。企业由于生产经营需要而延长职工工作时间的，应按《中华人民共和国劳动法》第41条的规定执行。”即“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。”

但是《关于<国务院关于职工工作时间的规定>的实施办法》第7条，《劳动法》第42条也规定了例外情形。用人单位出现以下特殊情形和紧急任务的可以延长职工工作时间，不受《劳动法》第41条的限制：

(1) 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；

(2) 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；

(3) 为完成国家紧急任务或完成上级安排的其他紧急任务的；

(4) 法律、行政法规规定的其他情形。

此次新型冠状病毒肺炎疫情，属于法律规定的特殊情况，若因为抗击疫情需要，用人单位安排员工加班，员工必须服从，但这仅限于因疫情防控需要。

29. 用人单位因疫情防控安排的加班是否受《劳动法》第41条关于加班时间的限制？

【兰台观点】

因疫情防控用人单位在安排加班时，可以不受《劳动法》第41条关于最长延时工作时间的规定，但也需保障员工的身体健康。

《劳动法》第41条规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。”

但《劳动法》第42条规定“有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：（一）发生自然灾害、事故或者其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；（二）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）法律、行政法规规定的其他情形。”

此次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，属于法律规定的特殊情况。因此，用人单位在一定程度上可突破加班时长的限制。但用人单位在进行工作安排时仍应考虑员工的身体健康，在完成相应生产任务基础上，尽可能保障员工的休息时间。

30. 如不受延迟复工限制，用人单位安排员工灵活办公的，是否需要支付加班费？

【兰台观点】

于银行等金融机构而言，2月3日起正常上班，各单位可结合当地地方政府防控疫情要求，实行弹性工作制，灵活调整作息時間，采取轮换上班、错时上班，也可利用网络办公方式在家上班，尽可能减少人员聚集。银行等金融机构属于例外情形，不受延迟复工限制，工资支付方式以地方政策为准，如地方无明确政策的，我们认为从保障劳动者权益出发，用人单位单位员工灵活办公的，按照正常工作支付报酬。

根据《中国人民银行、银保监会、证监会、外汇局关于做好春节假期后金融服务工作的通知》第1、2条规定，各类金融机构及金融基础设施相

关机构，自 2020 年 2 月 3 日起正常上班。各单位可结合当地地方政府防控疫情要求，实行弹性工作制，灵活调整作息时间，采取轮换上班、错时上班，也可利用网络办公方式在家上班，尽可能减少人员聚集。同时，要切实做好员工疫情防控，加强员工体温检测和防护，做到全体员工健康保护全覆盖。

虽然各地区对于复工时间有不同的政策安排，但各地区同时对于疫情防控必需、保障城市运行必需、群众生活必需、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的复工时间都有例外规定，银行等金融机构涉及重要国计民生，两者之间并不冲突。因此，银行等金融机构因于 2 月 3 日开始正式上班。

同样，对于正式上班，四部门也要求采取弹性工作时间，尽量采取网络办公的方式。除了上海人社局在解答时表示“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加班工资。通俗地讲，就是两倍工资”，部分地区明确不受延迟复工限制企业正常发放工资，更多地区并没有对此进行规定。但实际用人单位并未停工停产，采用在家办公亦或是弹性工作时间都是工作形式，按正常工作依法支付工资，如涉及休息日的，依法支付加班工资（特殊工时除外）。

具体如下表：

地区	不受复工限制灵活用工的待遇	政策依据
全国	未规定	《中国人民银行、银保监会、证监会、外汇局关于做好春节假期后金融服务工作的通知》第1、2条：一、根据《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)精神，各类金融机构及金融基础设施相关机构，自2020年2月3日起正常上班。 二、各单位可结合当地地方政府防控疫情要求，实行弹性工作制，灵活调整作息時間，采取轮换上班、错时上班，也可利用网络办公方式在家上班，尽可能减少人员聚集。同时，要切实做好员工疫情防控，加强员工体温检测和防护，做到全体员工健康保护全覆盖。
北京	按正常工作期间	《北京市人民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》第2条：在2020年2月9日24时前，其他企业具备条件的，应当安排职工通过电话、网络等灵活方式在家上班完成相应工作；不具备条件安排职工在家上班的企业，安排职工工作应当采取错时、弹性等灵活计算工作时间的方 式，不得造成人员汇聚、集中。 《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》第1条第1项第2款：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。 《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3条：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。
上海	给予补休或按休息日加班规定支付加班工资	上海市人社局官网发布《关于延迟企业复工相关问题，市人社局权威解答》提出“延迟复工是出于疫情防控需要，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加班工资。通俗地讲，就是两倍工资。”“上海市政府通知要求企业不能提前复工，这是从减少人员聚集的角度来考量的。提倡企业安排员工在家办公。职工按照企业要求在家上班的，应作为休息日加班，由企业给予补休或按规定支付加班工资。”
广东	按正常工作依法支付，涉及休息日的，构成加班	广东人社局官网《春节假期延长假期期间、延迟复工期间、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相关问题解答》：2月3日至9日未复工期间，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，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。
浙江	按正常工作依法支付，涉	人社局相关负责人对外表示“2月2日，浙江省人社厅相关部门负责人表示，延迟复工期间上班均按正常发工资，延迟复工期间不属于法定假日，只有2月8

地区	不受复工限制灵活用工的待遇	政策依据
	及休息日的，构成加班	日、9日周末两天属于休息日，工作日员工在家办公不发加班工资，休息日上班的工资待遇按国家规定发，” http://3g.163.com/news/article/F4D3TI5A05129QAF.html
苏州	按正常工作依法支付，涉及休息日的，构成加班，并鼓励给予关怀、奖励	《苏州市春节假期和延迟企业复工期间有关问题解读》：2月3日-9日（江苏省延迟复工期间）：（1）因疫情影响不能提供正常劳动的职工，用人单位应当视同提供正常劳动并支付其工资。 （2）符合规定正常生产经营的用人单位，职工提供劳动的，用人单位应当及时足额支付劳动报酬，鼓励用人单位以适当方式给予关怀和奖励，期间涉及休息日的，按国家有关规定执行。
常州	按正常工作依法支付，涉及休息日的，构成加班	《常州市春节假期和延迟企业复工期间有关问题解读》：2月3日-9日（江苏省延迟复工期间）：（1）参照关于停工、停产期间工资支付相关规定执行，即企业在一个工资支付周期内的，按照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，企业应当按照不低于当地最低工资标准的80%发放生活费。 （2）企业与职工协商优先使用带薪年假等各类假的，按相关休假的规定支付工资；对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，依法支付工资。 （3）符合规定不受延迟复工命令限制的企业，在此期间安排职工工作的，应当依法支付职工工资。其中，企业在休息日（2月8日、9日）安排职工工作又不能安排休假的，按照不低于职工本人日或小时工资的百分之二百支付工资报酬。
贵州	按正常工作依法支付，涉及休息日的，构成加班	《贵州省人力资源和社会保障厅办公室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的通知》第3条第3款：根据省人民政府办公厅关于延迟省内企业复工复产的通知要求，企业在延迟复工期间(2020年2月3日至2020年2月9日)的工资支付，参照关于停工、停产期间工资支付相关规定执行。不受延迟复工命令限制的企业，安排职工工作的，应当依法支付工资。
湖北	春节假期延长至2月13日（包含春节期间来湖北探亲访友休假的外地人员），春节假期延长期间属于休息日，安排工作的，依法安排补休或支付加班工资。	
福建	按正常工作依法支付，涉及休息日的，构成加班	福建人社官网《我省延迟复工期间工资待遇如何确定？》：按照《福建省人民政府办公厅关于延迟省内企业复工的通知》要求，除特殊情形外，其他企业要根据自身情况不早于2月9日24时复工。企业在延迟复工期间（2020年2月3日至复工前一天）的工资支付，参照国家关于停工、停产期间工资支付有关规定执行，即企业在一个工资支付周期内的，按劳动合同规定的标准支付职工工资。但对企业与职工协商优先使用带薪年假等各类假的，按相关休假的规定支付工资。对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，依法支付工资。 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。
广西	按正常工作依法支付，涉及休息日的，构成加班	《广西壮族自治区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》第2条第3项：受政府发布的延迟复工命令限制，企业在延迟复工期间(2020年2月3日至复工前一天)的工资支付，参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定执行，即企业在一个工资支付周期内的，

地区	不受复工限制灵活用工的待遇	政策依据
		按照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，企业应当发放生活费。但对企业与职工协商优先使用带薪年假等各类假的，按相关休假的规定支付工资；对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，依法支付工资。 不受延迟复工命令限制的企业，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的 200%支付工资报酬。
辽宁省	按正常工作依法支付，涉及休息日的，构成加班	辽宁人社官网解答：《受疫情影响春节延长假期、企业延迟复工期间劳动关系有关问题解答》：根据《辽宁省人民政府办公厅关于延迟企业复工和学校开学的通知》（辽政办明电〔2020〕6号）要求，除《通知》中规定情形外，省内各类企业不早于2月9日24时前复工。2月3日至9日未复工期间，根据《辽宁省工资支付条例》、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，企业应当按照劳动合同规定的标准支付劳动者工资，即企业延迟复工在一个工资支付周期内的，按照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，企业应当发放生活费。但对企业与职工协商优先使用带薪年假等各类假的，按相关休假的规定支付工资；对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，依法支付工资。 不受延迟复工命令限制的企业，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的 200%支付工资报酬。
吉林省	按正常工作依法支付，涉及休息日的，构成加班	吉林省人民政府疫情防控期间做好民生工作新闻发布会上回应：对于企业因受疫情影响而导致生产经营困难、长期不能复工的，职工工资参照关于停工停产期间工资支付相关规定执行。企业停工停产在一个工资支付周期内的，按照劳动合同规定的标准，支付劳动的工资；超过一个工资支付周期的，企业应当发放生活费，生活费发放标准建议不低于企业所在地最低工资标准的 70%。但对企业与职工协商在延迟复工期间使用带薪年假等各类假，包括企业自设的福利假的，按照国家有关休假规定和本企业的福利假规定支付工资。对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，依法支付工资。另外，需对隔离治疗或者隔离观察的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人和密切接触者外，因政府采取封锁疫区等紧急防御措施，导致职工在政府规定的延迟复工期间内，期满之后仍不能返岗提供正常劳动的工资支付问题，参照有关法规执行。 在疫情防控期间，企业应主动与职工联系，及时掌握职工被隔离治疗或者医学观察、实施隔离治疗等情况，关心关爱职工，按照有关规定，科学合理安排职工复工、休息休假，依法依规按时足额支付职工工资。对于企业因受疫情影响而导致生产经营困难的，企业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，企业在疫情防控期间已解决或者终止职工劳动合同的，建议事先与当地人社部门沟通，避免违法解除或者终止劳动合同的发生。

地区	不受复工限制灵活用工的待遇	政策依据
山东	正常出勤	《省内企业延迟复工劳动关系政策解读》：按照省人力资源社会保障厅《关于延迟省内企业复工的紧急通知》要求延迟复工企业，在延迟复工期间（2020年2月3日至复工前一天）的工资支付，以及因政府采取紧急措施导致职工不能按期返岗提供正常劳动的，参照《山东省企业工资支付规定》关于停工、停产期间工资支付相关规定执行，即企业在一个工资支付周期内的，按照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，企业应当按照不低于当地最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。 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。

31.对于延期复工期间，未安排员工办公但正常支付工资的，用人单位能否未来通过安排员工加班予以冲抵？

【兰台观点】

建议与员工达成一致处理，如协商不成，可以通过申请综合计算工作时间解决。

按照《工资支付暂行规定》第规定，对于休息日加班，用人单位可以在安排补休或者支付200%的加班工资。法律规定的是先有休息日加班后安排补休，不存在先调休后加班的问题。

但是，多数地区出台了疫情期间维护劳动关系稳定的通知，其中表明因为此次疫情防控的影响，企业可以申请综合计算工时制，然后可以按照全年的工作时间统一计算加班工资。

地区	规定文件及条款	条款内容
全国	暂无相关明确规定	
北京	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》第3条	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。
江苏(常州、苏州、无锡)	常州市人社局《关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控有关工作的通知》第3条第6款； 苏州人社局《关于做好疫情防控期间人力资源和社会保障相关工作的通知》第1条第4款； 无锡市人社局《关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控有关工作的通知》第2条第7款	受疫情影响的企业，可以按照生产经营需要，向人社部门申请执行综合计算工时制度，实行集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。
湖北(武汉)	武汉市人社局《关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间维护劳动关系稳定工作的通知》第3条	受疫情影响的企业，可向所在地的特殊工时行政许可部门申请实行综合计算工时制度。
福建(厦门)	厦门市人力资源和社会保障局《关于发布厦门市新型肺炎	其他受疫情影响的企业，也可以向市、区人力资源社会保障

地区	规定文件及条款	条款内容
	疫情防控期间企业劳动关系调整与工资支付政策指引的通知》第3条第19款	部门申请实行综合计算工时工作制度，根据生产经营需要，实行轮岗调休。
甘肃(平凉)	甘肃平凉市人社局《关于切实做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动人事争议仲裁工作和妥善处理劳动关系问题的公告》	受疫情影响的企业，可以按照《甘肃省企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制审批办法(试行)》第八条之规定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。
河南	《河南省人力资源和社会保障厅关于妥善做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系工作的通知》第5条	各级人力资源社会保障部门要开辟绿色通道，依法及时做好企业特殊工时制度的行政许可工作。受疫情影响的企业可以申请实行综合计算工时工作制度，按照生产经营需要，实行轮岗调休。

即便其他地区未出台明确的通知，但申请综合计算工时制本身是行政许可事项，企业可以根据自身实际情况和需求向当地人社局部门提出申请，人社局会根据实际情况作出批准或不予批准的决定。

(四) 出差员工

32.单位安排而出差职工，因疫情原因未能及时返岗期间的工资待遇如何支付？

【兰台观点】

按照原工资标准支付。

根据《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》(京人社劳字〔2020〕11号)第2条第2款的规定,用人单位应当按照原工资标准支付。

(五) 休假员工

33.年休假、婚丧假、探亲假、医疗期与延长3天期间重叠的,是否顺延?

【兰台观点】

首先,需要明确延长3天期间的性质,根据《全国年节及纪念日放假办法》第2条规定,全部公民的假期即春节,放假3天(农历正月初一、初二、初三),另外,根据未能休假的员工可以安排补休也能推测出,该假期肯定不是法定假日。

根据《全国年节及纪念日放假办法》的规定,并不能找到类似假期类别的规定。如此,只能将该假期定性成为应对突发事件而采取的措施,即该假期应当属于参照休息日来认定的特殊假期。(根据《厦门市新型肺炎疫情防控期间企业劳动关系调整与工资支付政策指引》第3条,厦门市已明确属于缩短工作时间而形成的休息日)。

各类型假期是否顺延情况及相关依据见下表:

假期类型	是否顺延	法律依据
年休假	建议顺延	《职工带薪年休假条例》第3条,国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。
婚丧假	建议按照单位规章制度处理	法律并无相关规定,建议按照单位规章制度处理。但就常理而言,婚丧假有处理个人事务的性质,不应当顺延。但婚假是基于员工的申请来休的,员工完全可以通过提前申请或延后申请的方式,避免与法定节假日的重合。但是遇休息日,一般不顺延。

假期类型	是否顺延	法律依据
探亲假	不应当顺延	《国务院关于职工探亲待遇的规定》第3条，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。
医疗期	不应当顺延	原劳动部《关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》第1条第2款，病休期间，公休、假日和法定节日包括在内。

34.延长假期/复工期通知出台之前，员工向用人单位请特地类型假期并得到批注或用人单位已经提前将这段时期安排为集中性休假的，用人单位应如何处理？

【兰台观点】

一般而言，用人单位和员工应按照原先确认的假期类型执行。

按照法不溯及既往及可预见性的两大特点，如果用人单位与员工在政府发布的延假/延后复工通知之前已经确认员工按照特定类型假期进行休假安排的，双方均应按照原先确认的假期类型执行，除非双方达成一致同意变更。但如果法律明确规定特定类型假期顺延的情形，建议仍需要顺延相应假期，比如年休假。反之，在政府发布延假/延后复工通知之后，不宜更改假期性质。

（六）因交通原因无法回国的员工

35.员工在国外，因疫情交通管制原因无法回国的，用人单位应如何处理？

【兰台观点】

（1）延长3天期间（1月31日至2月2日），应给予员工与正常工作期间相同的工资收入；

（2）各地延长复工/灵活安排工作期间（2月3日至2月9日），可以

优先考虑通过安排职工通过电话、网络等灵活方式在家上班完成相应工作，如不具备在家上班条件的：因北京的规定是灵活安排工作期间，如员工也无法被安排错时、弹性等灵活计算工作时间的的方式，可与优先安排职工休年休假，职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入；苏州明确规定，对因政府采取延迟复工或其他紧急措施期间，不能提供正常劳动的职工，用人单位应当视同提供正常劳动并支付其工资。目前其他地区尚未有非常明确的规定，但建议未能协商为年休假或其他待遇的企业在此段期间内仍视同员工提供正常劳动并支付其工资。

(3) 若员工于2020年2月10日起仍因疫情交通限制原因无法复工的，可考虑安排员工年休假、倒休假或让员工请事假，若员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，用人单位按照不低于当地最低工资标准的70%支付基本生活费。

时间段	处理措施	依据
延长3天期间（1月31日至2月2日）	应给予员工与正常工作期间相同的工资收入。	国务院发文延长春节假期至2月2日
各地延长复工/灵活安排工作期间（2月3日至2月9日）	可以优先考虑通过安排职工通过电话、网络等灵活方式在家上班完成相应工作。 如不具备在家上班条件的：因北京的规定是灵活安排工作期间，如员工也无法被安排错时、弹性等灵活计算工作时间的的方式，可与优先安排职工休年休假，职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入； 苏州明确规定，对因疫情影响不	《北京市人民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》第2条、《北京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2条； 苏州人社局《苏州

时间段	处理措施	依据
	能提供正常劳动的职工，用人单位应当视同提供正常劳动并支付其工资。 上海明确规定，应作为休息日加班，如安排在家办公的，由企业给予补休或按照规定支付加班费 目前其他地区尚未有非常明确的规定，但建议未能协商为年休假或其他待遇的企业在此段期间内仍视同员工提供正常劳动并支付其工资。	市春节假期和延迟企业复工期间有关问题解读》； 上海市人社局《关于延迟企业复工相关问题》。
2020年2月10日及之后	可考虑安排员工年休假、倒休假或让员工请事假；若员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，用人单位按照不低于当地最低工资标准的70%支付基本生活费。	

（七）家里不具备网络办公条件的员工

36.用人单位通知在家通过电话、网络等方式进行办公，但员工家里不具备相应办公条件的员工，用人单位应如何处理？

【兰台观点】

各地延长复工期间（2月3日至2月9日），可以优先考虑通过安排职工通过电话、网络等灵活方式在家上班完成相应工作，如不具备在家上班条件的：

地区	规定文件及条款	条款内容
全国	暂无相关明确规定	
北京	北京市人力资源与社会保障局《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》第2条	不具备条件安排职工在家上班的企业，安排职工工作应当采取错时、弹性等灵活计算工作时间的的方式，不得造成人员汇聚、集中
上海	上海市人社局《关于延迟企业复工相关问题》	安排办公的，应作为休息日加班，如安排在家办公的，由企业给予补休或按照规定支付加班费；不安排办公的，按照按照劳动合同约定支付工资。
江苏（苏州）	苏州人社局《苏州市春节假期和延迟企业复工期间有关问题解读》	因疫情影响不能提供正常劳动的职工，用人单位应当视同提供正常劳动并支付其工资。
河南	河南省人力资源和社会保障厅《关于全省人力资源社会保障系统做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控有关工作的通知》第3条	对受疫情防控工作影响导致不能提供正常劳动的企业职工，在此期间，企业应当支付职工的工作报酬。
其他地区	除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的特殊人群外，未有明确规定无法在家办公的薪酬发放，建议正	

	常支付工资或协商安排年休假、倒休假等假期，因员工无法提供劳动的原因是因政府要求的疫情防控措施导致。
--	---

(八) 因担心疫情不到岗员工

37.如员工因疫情无法按时返岗复工或者用人单位出于安全考虑决定推迟复工期间，用人单位应如何安排？

【兰台观点】

建议可优先安排员工在家办公，根据实际工作量影响员工本月绩效，如不具备在家办公条件，用人单位充分与员工协商，达成一致：（1）年休假/福利假/倒休假：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）让员工根据情况请病假或事假；（3）安排员工待岗：员工未复工时间较长的，企业经与员工协商一致，可以安排职工待岗。

38.员工因被隔离、交通限制等疫情防控措施原因，无法按时返岗复工，用人单位能否按旷工处理？

【兰台观点】

不能按旷工处理。

根据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》，疑似病人及密切接触者，经隔离、医学观察排除是病人或者病原携带者后，隔离、医学观察期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付。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，让员工请事假等，或安排员工通过网络等方式在家办公。根据实际情况按正常出勤对待（员工在家办公），或安排年休假或其他假期（需协商一致），因以旷工处分员工必须是员工“无故”旷工才可以，只要未返岗复工的原因并非本人故意等主观原因不复工的，均不能按旷工处理。但用人单位可以要求员工提供被采取隔离措施、交通限制

的证明文件。比如，医院的诊疗证明，社区/居委会/村委会书面资料，政府发布的限行通知等。

(九) 故意利用疫情的员工

39.如员工感染后故意来上班传播病毒，用人单位能否以员工故意传播病毒，解除劳动合同吗？

【兰台观点】

(1) 若劳动者的行为本身构成犯罪的，则可根据《劳动合同法》第 39 条第 6 款的规定进行解除。若尚未构成犯罪，具体能否解除取决于用人单位的规章制度规定，以及规章制度的民主和公示程序是否合法。

(2) 如员工存在故意编造与突发传染病疫情有关的虚假恐怖信息、拒绝接受强制隔离或治疗，故意损坏医护人员防护用具等，危害公共安全被追究刑事责任的，用人单位可以根据《劳动合同法》第 39 条第 6 项规定，立即解除劳动合同，无需支付经济补偿。

(3) 如员工未被依法追究刑事责任，但在有关机构采取医学措施时不予以配合，或阻碍应急处理工作人员执行职务，情节严重、违反规章制度的，用人单位可根据《劳动合同法》第 39 条第 2 项规定解除劳动合同。

《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 114 条、第 115 条第 1 款的规定，按照以危险方法危害公共安全罪定罪处罚。

40.因疫情防控延长假期导致春节前已提出离职的员工无法正常办理离职手续，其所提出的离职是否具有法律效力？

【兰台观点】

有效。《劳动合同法》第 37 条规定，“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同”。劳动者提出辞职，该解除通知到达

用人单位即可产生效力。该行为属于单方行为，即“形成权”。形成权行使后即发生法律效力。

因此，在员工提出离职申请不存在欺诈、胁迫等导致员工作出虚假意思表示情形，其离职申请符合其真实意愿的情况下，因疫情防控延长假期导致离职手续无法办理不影响已经提出离职的法律效力，其所提出的离职有

(十) 劳动合同到期员工

41.劳动合同于复工前到期需要续签的，用人单位是否需要在未复工期间处理？

【兰台观点】

需要。劳动合同于复工前到期需要续签，用人单位需要在未复工期间妥善处理劳动合同续订事宜。未复工期间，用人单位无法当面与劳动者协商续签问题的，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。

地区	续签流程	未按流程续签的法律后果
北京	《北京市劳动合同规定》第 40 条：劳动合同期限届满前，用人单位应当提前 30 日将终止或者续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者，经协商办理终止或者续订劳动合同手续。	《北京市劳动合同规定》第 47 条：终止劳动合同未提前 30 日通知劳动者的，以劳动者上月日平均工资为标准，每延迟 1 日支付劳动者 1 日工资的赔偿金。 如果超过该期限没有续签劳动合同，也未通知到期终止的，根据《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案

地区	续签流程	未按流程续签的法律后果
		件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》第27条、第28条的规定，劳动合同期满后，劳动者仍在原单位继续工作的，用人单位必须在劳动合同到期前续签劳动合同，否则，从劳动合同期限届满次日起将需要支付未签书面劳动合同的双倍工资。
上海	/	《上海市高级人民法院民一庭关于审理劳动争议案件若干问题的解答》（十三）规定，如劳动合同期满后，双方未续签劳动合同，但劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未拒绝的，应视为双方形成不定期劳动合同。
江苏	《江苏省劳动合同条例》第三十七条第一款 劳动合同期限届满前，用人单位应当提前三十日将终止或者续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者，到期办理终止或者续订劳动合同手续。	《江苏省劳动合同条例》第三十七条第二款 劳动合同期满，用人单位未及时与劳动者办理终止或者续订劳动合同手续，劳动者仍在用人单位工作的，视为当事人同意以原劳动合同约定的

地区	续签流程	未按流程续签的法律后果
		除合同期限以外的其他条件继续履行劳动合同。劳动者可以随时终止劳动关系，但用人单位提出终止劳动关系的，应当提前三十日书面通知劳动者。 第五十六条用人单位违反本条例规定，未与使用的劳动者订立劳动合同，或者劳动合同期满后继续使用劳动者未办理续签劳动合同手续的，由劳动保障行政部门责令限期改正；拒不改正的，根据未签订劳动合同的劳动者人数和在该单位的工作时间按照每人每月(不满一个月的按一个月计算)二百元处以罚款。
重庆	《重庆市劳动合同管理暂行办法》11、用人单位应当在劳动合同终止之前 30 日，与劳动者协商是否续订劳动合同，并达成意向性协议。	/
湖北	《湖北省劳动合同规定》第二十七条 劳动合同期满前 30 日内,劳动合同双方应就是否续订劳动合同进行协商。经协商达成续订劳动合同协议的,用人	/

地区	续签流程	未按流程续签的法律后果
	单位应在劳动合同期满前与劳动者办理续订劳动合同手续。 劳动合同期满,用人单位未通知劳动者终止或续订劳动合同,已形成事实劳动关系的,经双方协商一致,可再签订劳动合同。双方协商不一致的,可以解除劳动合同,用人单位按国家规定支付经济补偿金。	
辽宁	《沈阳市企业劳动合同管理暂行办法》第二十二条劳动合同到期终止需续签劳动合同,用人单位与劳动者要提前30日就续签劳动合同事宜进行协商,如劳动者提出续签劳动合同,用人单位工作或生产确实需要,原则上应续签劳动合同。对在用人单位连续工作满三十年的或距离退休年龄不足十年的老职工,非本人原因,用人单位原则上应与其续签劳动合同。	/
吉林	《吉林省劳动合同条例》第二十八条劳动合同期限届满前,用人单位应当提前三十日将终止或者续订劳动合同的意向以书面形式通知劳动者。 有固定期限劳动合同期限届满后,因用人单位的原因未办理终止或者续订手续而形成事实劳动关系的,除劳动者本人不同意续订外,用人单位应当	/

地区	续签流程	未按流程续签的法律后果
	与劳动者续订劳动合同。	
宁夏	《宁夏回族自治区劳动合同条例》第十九条劳动合同期限届满，经双方当事人协商同意，可以续订劳动合同。 劳动者因工负伤或者患职业病，经劳动能力鉴定委员会鉴定为一至六级伤残的，劳动合同期限届满时本人要求续订劳动合同的，用人单位应当续订劳动合同。 续订劳动合同，用人单位应当在原劳动合同到期后三十日内，办理续订手续，并报送县级以上人民政府劳动保障行政部门备案。	/
青海	《西宁市劳动合同管理办法》第二十条劳动合同期满，用人单位同意与劳动者续订劳动合同的，应提前30日开具续订劳动合同通知书，征求劳动者意见，合同期满前劳动者未作答复的，合同期满按终止劳动合同办理；劳动者同意续订的，应于合同期满前办理续订手续。	/
西藏	《拉萨市劳动合同管理办法》第四十条劳动合同期限届满前，用人单位应当提前30日将终止或者续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者，经协商	/

地区	续签流程	未按流程续签的法律后果
	办理终止或者续订劳动合同手续。	
山西	《山西省企业全面实行劳动合同制的实施办法》第十七条劳动合同期满或当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。 由于生产、工作需要，双方协商同意可以续订劳动合同。续订手续，应在劳动合同终止前三十日内办完。	《山西省企业全面实行劳动合同制的实施办法》第十七条……逾期未办理的，则原合同视为自动续订，并应补办续订手续。
山东	《济南市劳动合同管理工作规程》八、（二）劳动合同期满，用人单位同意与劳动者续订劳动合同的，应在劳动合同期满前三十日向劳动者送达《续订劳动合同通知书》。劳动者同意续订的，用人单位应在原劳动合同期满前十五日内办理续订手续，并在续订合同之日起三十日内到劳动保障部门鉴证；劳动者不同意续订的，用人单位应按规定办理终止劳动合同手续。 《青岛市劳动合同管理标准》同样规定	《济南市劳动合同管理工作规程》八、（三）劳动合同期满后，用人单位未办理终止或续订劳动合同手续，劳动者继续在该用人单位工作形成事实劳动关系的，用人单位应当与劳动者补签劳动合同，劳动合同的内容由双方协商解决。 《青岛市劳动合同管理标准》同样规定
安徽	《合肥市劳动用工条例》第十九条劳动合同期满后，劳动者与用人单位双方协商一致，劳动者继续为用人单位提供劳动的，用人单位应当依法与劳动者续订书面劳动合同。	/

地区	续签流程	未按流程续签的法律后果
	续订固定期限劳动合同的，用人单位和劳动者应当在劳动合同期满前一个月协商续订劳动合同；经协商未能达成一致意见的，用人单位或者劳动者可以终止劳动关系。但用人单位依法应当与劳动者订立无固定期限劳动合同的除外。	

备注：其余地区未检索到劳动合同续签流程的明确规定。

42. 劳动者因感染、疑似感染或密切接触新型冠状病毒隔离治疗期间或医学观察期间、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，用人单位可否终止劳动合同？

【兰台观点】

不可以，劳动合同期限应当依照规定予以顺延，并顺延至相应情形结束。

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，在劳动者因感染、疑似感染或密切接触新型冠状病毒隔离治疗期间或医学观察期间、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，劳动合同分别顺延至医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。上海、天津、广东、浙江、江苏、湖北、四川、云南、贵州、江西、山东等全国多地亦作出同样规定。具体详见（附件“全国各地就感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准以及对应的劳动关系处理的相关政策”

具体情形下，劳动合同到期日应调整为：

（1）劳动者被直接采取隔离治疗措施的，劳动合同到期日顺延至“隔离期结束之日”。

(2) 劳动者被采取医学观察措施后未被确诊为新型冠状病毒肺炎患者的，劳动合同到期日顺延至“医学观察期结束之日”。

(3) 劳动者先被采取医学观察措施，后又被确诊为患者采取隔离治疗措施的，劳动合同到期日顺延至“隔离期结束之日”。

(4) 劳动者未患新型冠状病毒肺炎也未被采取医学观察或隔离治疗措施，只是被当地人民政府限制出行的，劳动合同到期日顺延至“当地人民政府宣布解除禁行措施之日”。

(十一) 跨地域用工

43.各地延期复工的规定及用人单位是否必须遵守各地延期复工的政策规定？

【兰台观点】

用人单位应当遵守各地延期复工的政策。

《突发事件应对法》第49条第3项规定，公共卫生事件发生后，履行统一领导职责的人民政府可以采取一项或多项应急处置措施，禁止或限制使用有关设备、设施、关闭或者限制使用有关场所，中止人员密集的活动或者可能导致危害扩大的生产经营活动以及采取其他保护措施。同时，《传染病防治法》第42条规定，传染病爆发、流行时，县级以上地方人民政府应当立即组织力量，按照预防、控制预案进行防止，切断传染病的传播途径，必要时，报经上一级人民政府决定，可以采取停工、停业、停课的紧急措施并予以公告。

根据上述法律规定，各地出台的延迟企业复工的通知属于在疫情特殊时期的一种紧急措施，而相关的文件属于行政规范性文件，具有普遍约束力。因此用人单位应当遵守各地延期复工的政策规定。如果提前复工的，应当按照各地要求进行报备审批。

44.延期复工期间，各地用人单位如何支付工资？

【兰台观点】

(1) 延期复工期间，如当地出台了相关规定，应当依照当地规定支付工资。目前，上海、江苏苏州、常州、广东、山东等地出台了工资支付方式，相当于四种模式，上海，视同休息日，但需支付工资，如果安排在家办公需要支付加班费；广东，根据劳动合同约定支付工资；北京，柔性安排，根据工作情况支付工资；湖北，属于春节假期的延长，应当支付工资。具体而言：

地区	国家延长春节假期 1月31日-2月2日	延迟复工期间	其他
上海	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。	延迟复工是出于疫情防控需要，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加班工资，即两倍工资。	
北京		在2020年2月9日24时前，其他企业具备条件的，应当安排职工通过电话、网络等灵活方式在家上班完成相应工作；不具备条件安排职工在家上班的企业，安排职工工作应当采取错时、弹性等灵活计算工作时间的方式，不得造成人员汇聚、集中。 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。	
苏州	因疫情防控不能休假和提	(1) 因疫情影响不能提供正常劳动的	(1)措施解除复工后 1.未能

地区	国家延长春节假期 1月31日-2月2日	延迟复工期间	其他
	前结束休假复工的职工,应根据《中华人民共和国劳动法》规定安排补休,不能安排补休的,支付不低于本人工资的百分之二百的劳动报酬。	职工,用人单位应当视同提供正常劳动并支付其工资。 (2) 符合规定正常生产经营的用人单位,职工提供劳动的,用人单位应当及时足额支付劳动报酬,鼓励用人单位以适当方式给予关怀和奖励,期间涉及休息日的,按国家有关规定执行。	及时到岗复工的职工,经与职工协商一致,用人单位可以优先考虑安排职工带薪年假。 (2) 用人单位因受疫情等影响导致停工停业的,在劳动者一个工资支付周期内的(最长三十日),应当视同劳动者提供正常劳动并支付其工资。
常州	因疫情防控不能休假和提前结束休假复工的职工,应根据《中华人民共和国劳动法》规定安排补休,不能安排补休的,支付不低于本人工资的百分之二百的劳动报酬	(1) 参照关于停工、停产期间工资支付相关规定执行,即企业在一个工资支付周期内的,按照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,企业应当按照不低于当地最低工资标准的80%发放生活费。 (2) 企业与职工协商优先使用带薪年假等各类假的,按相关休假的规定支付工资;对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的,依法支付工资。 (3) 符合规定不受延迟复工命令限制的企业,在此期间安排职工工作的,应当依法支付职工工资。其中,企业在休	(1) 措施解除复工后,1. 未能及时到岗复工的职工,经与职工协商一致,用人单位可以优先考虑安排职工带薪年假。 (2) 用人单位因受疫情等影响导致停工停业的,在劳动者一个工资支付周期内的(最长三十日),应当视同劳动者提供正常劳动并支付其工资。

地区	国家延长春节假期 1月31日-2月2日	延迟复工期间	其他
		息日（2月8日、9日）安排职工工作又不能安排休假的，按照不低于职工本人日或小时工资的百分之二百支付工资报酬。	
广东	因疫情防控不能休假和提前结束休假复工的职工，应根据《中华人民共和国劳动法》规定安排补休，不能安排补休的，支付不低于本人工资的百分之二百的劳动报酬。	2月3日至9日未复工期间，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，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。	
山东		按照省人力资源社会保障厅《关于延迟省内企业复工的紧急通知》要求延迟复工企业，在延迟复工期间（2020年2月3日至复工前一天）的工资支付，以及因政府采取紧急措施导致职工不能按期返岗提供正常劳动的，参照《山东	

地区	国家延长春节假期 1月31日-2月2日	延迟复工期间	其他
		省企业工资支付规定》关于停工、停产期间工资支付相关规定执行,即企业在一个工资支付周期内的,按照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,企业应当按照不低于当地最低工资标准的 70%支付劳动者基本生活费。 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。	
贵州		企业在延迟复工期间(2020年2月3日至2020年2月9日)的工资支付,参照关于停工、停产期间工资支付相关规定执行。不受延迟复工命令限制的企业,安排职工工作的,应当依法支付工资。	
福建		企业在延迟复工期间(2020年2月3日至复工前一天)的工资支付,参照国家关于停工、停产期间工资支付有关规定执行,即企业在一个工资支付周期内的,按劳动合同规定的标准支付职工工资。但对企业与职工协商优先使用带薪	

地区	国家延长春节假期 1月31日-2月2日	延迟复工期间	其他
		年休假等各类假的,按相关休假的规定支付工资。对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的,依法支付工资。 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。	
广西		企业在延迟复工期间(2020年2月3日至复工前一天)的工资支付,参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定执行,即企业在一个工资支付周期内的,按照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,企业应当发放生活费。但对企业与职工协商优先使用带薪年休假等各类假的,按相关休假的规定支付工资;对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的,依法支付工资。 不受延迟复工命令限制的企业,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	

地区	国家延长春节假期 1月31日-2月2日	延迟复工期间	其他
		于劳动者本人日或小时工资的200%支付工资报酬。	
辽宁		2月3日至9日未复工期间,根据《辽宁省工资支付条例》、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,企业应当按照劳动合同规定的标准支付劳动者工资,即企业延迟复工在一个工资支付周期内的,按照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,企业应当发放生活费。但对企业与职工协商优先使用带薪年休假等各类假的,按相关休假的规定支付工资;对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的,依法支付工资。 不受延迟复工命令限制的企业,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的200%支付工资报酬。	
吉林		对于企业因受疫情影响而导致生产经	

地区	国家延长春节假期 1月31日-2月2日	延迟复工期间	其他
		营困难、长期不能复工的，职工工资参照关于停工停产期间工资支付相关规定执行。企业停工停产在一个工资支付周期内的，按照劳动合同规定的标准，支付劳动的工资；超过一个工资支付周期的，企业应当发放生活费，生活费发放标准建议不低于企业所在地最低工资标准的70%。但对企业与职工协商在延迟复工期间使用待薪年假等各类假，包括企业自设的福利假的，按照国家有关休假规定和本企业的福利假规定支付工资。对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，依法支付工资。	
湖北	因疫情防控不能休假和提前结束休假复工的职工，应根据《中华人民共和国劳动法》规定安排补休，不能安排补休的，支付不低于本人工资的百分之二百的劳动报酬。	湖北省延期复工期间属于国务院批准的春节假期延长，本质上属于休假日，因疫情防控不能休假和提前结束休假复工的职工，应根据《中华人民共和国劳动法》规定安排补休，不能安排补休的，支付不低于本人工资的百分之二百的劳动报酬。	湖北的规定中，适用人群包含春节期间来湖北探亲访友休假的外地人员，但这与其他地区的规定相冲突，即使湖北的规定由国务院批准，但我们依然倾向于认为以用工政策为准。此处有赖于政策的进一步明晰。

需要提示大家注意我们标黑的湖北部分规定。

(2) 延期复工期间，如当地未出台相关规定，我们理解：

在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，应根据《中华人民共和国劳动法》规定安排补休，不能安排补休的，支付不低于本人工资的百分之二百的劳动报酬。

2月3日至复工前一天，如企业安排员工非办公场所办公的，按照正常工作支付工资；如企业未安排员工非办公场所办公的，可参照各地工资支付规定中企业停工、停产期间的工资支付方式支付，即在一个工资支付周期内的，按照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，按照当地规定执行（一般是不低于当地最低工资标准的70%或80%）。

但需要提醒企业注意的是，应当密切关注企业所在地区的相关通知，在疫情期间保证企业合法合规。

（十二）其他

45.由于延长春节假期或延长复工时间导致用人单位无法按正常发放日期发放工资，应如何处理？

【兰台观点】

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。由于政府延长假期和禁止提前复工导致发薪日延后的，不宜按未及时支付工资处理。

国务院发文延长春节假期至2月2日，各地也陆续出台相关规定要求用人单位延迟复工，多数地区要求用人单位复工不早于2月9日24时。由此，部分用人单位可能无法按正常发放日期为员工发放工资。

根据原劳动部《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号文）第7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。用人单位无法事先预料到疫情的发生与发展态势，从而无法在放假前的最后一个工作日完成支付。参照《农民工工资支付条例》第14条第2款的规定，用人单位因不可抗力未能在支付日期支付工资的，应当在不可抗力消除后及时支付。

就此，用人单位应当积极与员工协商，如果有工会的，应当通知工会，由于政府延长假期和延长复工时间导致发薪日延后的，不应视为未及时支付工资。同时，用人单位应当在复工之后立即支付员工工资。

46.用人单位是否应该承担以及如何承担安全保障义务，以保障员工在防疫期间的合法权利？

【兰台观点】

用人单位应当承担安全保障义务。

《突发事件应对法》第 22 条规定，所有单位应当建立健全安全管理制度，定期检查本单位各项安全防范措施的落实情况，及时消除事故隐患；掌握并及时处理本单位存在的可能引发社会安全事件的问题，防止矛盾激化和事态扩大；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，应当按照规定及时向所在地人民政府或者人民政府有关部门报告。

为此，用人单位应承担以下安全保障义务：

- (1) 建立防疫预案。
- (2) 掌握员工信息情况。
- (3) 做好工作场所防疫。
- (4) 加强人员防疫。
- (5) 做好安全排查。

(6) 及时报告。根据《传染病防治法》第 31 条的规定，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。

(7) 积极配合检查取证。根据《传染病防治法》第 54 条的规定，卫生行政部门在履行监督检查职责时，有权进入被检查单位和传染病疫情发生现场调查取证，查阅或者复制有关的资料和采集样本。被检查单位应当予以配合，不得拒绝、阻挠。

47.用人单位可否要求员工披露返岗前所在地及停留时间、返岗前接触人群情况、返岗路线、返岗居住小区、身体情况、感染或疑似新型冠状病毒肺炎情况等个人信息？

【兰台观点】

用人单位可以要求劳动者披露返岗前所在地及停留时间、返岗前接触人群情况、返岗路线、返岗居住小区、身体情况、感染或疑似新型冠状病毒肺炎情况等个人信息，且员工应当向用人单位报告相关信息。

《劳动合同法》第8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。在防疫期间，该类信息与履行劳动合同直接相关，直接关系到员工是否能够返岗工作、返岗前是否需要采取隔离或相关医疗措施等，用人单位有权了解。

同时，目前处于防疫的关键时刻，根据《传染病防治法》《突发公共卫生事件应急条例》等相关规定，个人未履行报告责任的，将可能承担行政处分或纪律处分，如果因此造成传染病传播、流行，给他人造成损失的，将承担民事责任；构成违法治安管理行为的，由公安机关依法给予处罚；如构成犯罪的，将承担刑事责任。

但是用人单位收集、处理或者披露应当符合个人信息保护的相关法律规定，不得收集与疫情防控无关的信息。《传染病防治法》第十二条规定：“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，如实提供有关情况。疾病预防控制机构、医疗机构不得泄露涉及个人隐私的有关信息、资料。”也即，即使是疾病预防控制机构、医疗机构等也必须遵守个人信息的收集边界，并对个人信息进行保护，疫情期间个人信息保护的边界不被突破。

因此，用人单位在收集、处理或披露个人信息时，应当坚持如下原则：

(1) 必要性原则，收集、处理个人信息应当以防疫之必要为边界；(2) 限制处理人员范围，不得将个人信息交由无权或非必要人员之手；(3) 及时

删除或匿名化处理。在个人信息不再具有防疫价值时，应当及时删除或匿名化。

48.用人单位因受疫情影响导致生产经营困难的，可否申请失业保险返还？

【兰台观点】

可以，但用人单位申请失业保险费返应满足一定的条件。

地区	规定
北京	北京市人力资源和社会保障局印发《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》（三）保障用人单位正常生产经营秩序 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，可按规定给予失业保险费返还。
苏州	苏州市人民政府发布《关于应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情支持中小企业共渡难关的十条政策意见》，对于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%。对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，返还标准可按 6 个月当地月人均失业保险金和参保职工人数确定，政策执行期限按照国家规定执行。
上海	《返还失业保险费，延长社保缴费……本市推出四项举措减轻企业负担》本市将继续对不裁员、少减员、符合条件的用人单位（参加本市失业保险并足额缴纳失业保险费 12 个月以上）返还单位及其职工上年度实际缴纳失业保险费总额的 50%。
湖州	《湖州市人民政府关于应对疫情支持企业健康发展的八条意见》（三）支持企业用工。确因复工需要，经当地政府批准，企业包车接回相对集中的外地职工，包车发生的费用，政府与

地区	规定
	企业按 2:1 的比例分担。对员工自行返程的，返程路费可抵扣增值税。对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%。对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，根据省有关政策给予社会保险费返还。确实无力足额缴纳社会保险费的中小企业，按规定经批准后，可缓缴养老保险、失业保险和工伤保险费，缓缴期最长 6 个月。对受疫情影响的本市各类企业，对在停工期间组织职工（含在企业工作的劳务派遣人员）参加各类线上职业培训并取得国家职业资格证书或相关合格证书的，按规定给予职业技能提升补贴。

49.用人单位提前复工是否存在承担法律责任的风险？

【兰台观点】

用人单位提前复工存在承担法律责任的风险。

根据《传染病防治法》第 42 条第 1 款、《传染病防治法实施办法》第 70 条、《治安管理处罚法》第 50 条、《刑法》第 330 条的规定，如果用人单位提前复工，可能会被责令停工；情节严重的，法定代表人和主要负责人可能会被处以行政拘留。同时，由于本次新型冠状病毒系乙类传染病，并采取甲类传染病的预防和控制措施。因此，如果由于用人单位未执行规定、提前复工，并导致病毒交叉感染或有感染严重危险的，将可能被追究刑事责任。

如相关地区出台限期复工政策的，这里可能还涉及劳动监察的处罚，即违反工作时间规定可能的处罚。根据《劳动监察条例》的规定，用人单位遵守工作时间和休息休假规定的情况属于劳动监察的范围，而复工显然是对工作时间和休息休假的影响，两个政府机构执法时如何衔接还需要等待实践的检验。

具体情形及相关规定如下：

行为	处罚	法律规定
传染病暴发、流行时，妨碍或者拒绝执行政府采取紧急措施的	县级以上政府卫生行政部门报请同级政府批准，对单位予以通报批评；对主管人员和直接责任人员由所在单位或者上级机关给予行政处分。	《传染病防治法实施办法》第 70 条
拒不执行人民政府在紧急状态情况下依法发布的决定、命令的	处警告或者二百元以下罚款；情节严重的，处五日以上十日以下拘留，可以并处五百元以下罚款	《治安管理处罚法》第 50 条
违反传染病防治法的规定，有下列情形之一的，引起甲类传染病传播或者有传播严重危险的：……拒绝执行卫生防疫机构依照传染病防治法提出的预防、控制措施的	处三年以下有期徒刑或者拘役；后果特别严重的，处三年以上七年以下有期徒刑；单位犯前款罪的，对单位判处罚金，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依照前款的规定处罚。 甲类传染病的范围，依照《传染病防治法》和国务院有关规定确定。	《刑法》第 330 条

50.用人单位未履行疫情预防与控制的法定义务，是否会被追究法律责任？

【兰台观点】

根据《传染病防治法》第 77 条、《突发事件应对法》第 64 条、第 67 条、第 68 条的规定，用人单位未履行疫情预防与控制的法定义务会被追究法律责任。用人单位将承担包括但不限于赔偿损失、责令停产停业，暂扣或者吊销许可证或者营业执照、罚款等民事、行政以及刑事等多重法律责任。

相关情形及法律规定如下：

行为	处罚	法律规定
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	依法承担民事责任。	《传染病防治法》第 77 条
单位或者个人违反本法规定,导致突发事件发生或者危害扩大,给他人人身、财产造成损害	依法承担民事责任。	《突发事件应对法》第 67 条
(一) 未按规定采取预防措施,导致发生严重突发事件的; (二) 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的; (三) 未做好应急设备、设施日常维护、检测工作,导致发生严重突发事件或者突发事件危害扩大的; (四) 突发事件发生后,不及时组织开展应急救援工作,造成严重后果的。	由所在地履行统一领导职责的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,并处五万元以上二十万元以下的罚款;构成违反治安管理行为的,由公安机关依法给予处罚	《突发事件应对法》第 64 条
违反本法规定,构成犯罪的	依法追究刑事责任	《突发事件应对法》第 68 条

附件 全国各地就感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准以及对应的劳动关系处理的相关政策

地区	政策依据	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同顺延	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同解除	患病者医疗届满不得解除
人社部	人力资源社会保障部《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》	第1条：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经济措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业应当支付职工支付职工在此期间的工作报酬	第1条：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。	第1条：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。	第1条：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。
北京	《关于做好疫情防控	第2条第1款：对于新型冠状病	参照人社部执行	参照人社部执行	参照人社部执行

地区	政策依据	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同顺延	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同解除	患病者医疗届满不得解除
	期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》	毒感染肺炎疑似病人及与新型冠状病毒感染肺炎病人、疑似病人密切接触者，经隔离、医学观察排除是病人或者病原携带者后，隔离、医学观察期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付。			
上海	《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》	第3条：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，企业应当按正常出勤支付工资报酬。	第3条：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。	第3条：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。	第3条：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。
广东	《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	第2条：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	第1条：在职工隔离治疗期间或医学观察、政府实施隔离措	第1条：企业不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与在隔离治疗期间或医学观	第1条：企业不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与在隔离治疗期间

地区	政策依据	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同顺延	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同解除	患病者医疗届满不得解除
	工作的通知》	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。	施或采取其他紧急措施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。	察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施不能提供正常劳动的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者解除劳动合同	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不能提供正常劳动的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者解除劳动合同
东莞	东莞市人力资源和社会保障局关于新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知	第 1 条第 1 点：根据《传染病防治法》第四十一条规定，劳动者被医学隔离观察期间，用人单位应按正常工作时间支付工资。	按照人社部和广东的执行	第 6 点第 1 点：根据《劳动合同法》第四十二条和《传染病防治法》第三十九条相关规定，当劳动者处于医学隔离观察期或法定医疗期间的，用人单位不得违法解除劳动合同。	第 6 点第 1 点：根据《劳动合同法》第四十二条和《传染病防治法》第三十九条相关规定，当劳动者处于医学隔离观察期或法定医疗期间的，用人单位不得违法解除劳动合同。

地区	政策依据	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同顺延	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同解除	患病者医疗届满不得解除
				(二) 根据《劳动合同法》第四十五条规定, 当劳动者处于医学隔离观察期或法定医疗期间, 劳动合同期届满的, 用人单位不得终止劳动合同, 劳动合同应顺延至医学隔离观察期满或法定医疗期结束。	(二) 根据《劳动合同法》第四十五条规定, 当劳动者处于医学隔离观察期或法定医疗期间, 劳动合同期届满的, 用人单位不得终止劳动合同, 劳动合同应顺延至医学隔离观察期满或法定医疗期结束。
浙江	《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》	第2条第1款: 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。	第2条第1款: 职工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, 劳	第2条第1款: 凡是在隔离治疗期间或医学观察期间的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者, 以及因政府实施	第2条第1款: 凡是在隔离治疗期间或医学观察期间的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者, 以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施不能提供

地区	政策依据	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同顺延	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同解除	患病者医疗届满不得解除
			劳动合同期限应当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。	隔离措施或采取其他紧急措施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。	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。
江苏	《江苏省工资支付条例》第 28 条	对依法被列为甲类传染病或者采取甲类传染病控制措施的疑似病人或者其密切接触者，经隔离观察排除是病人或者疑似病人的，其隔离观察期间，用人单位应当视同劳动者提供正常劳动并支付其工资。	参照人社部的执行	参照人社部的执行	参照人社部的执行
南京	《南京市人社局就贯彻落实各级有关通知要求进一步做好新型	(14) 对于新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者,在其隔离治疗或医学观察期	(15)在此期间,劳动合同到期的,分别顺延至职工医	(14)对于新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切	(14)对于新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、

地区	政策依据	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同顺延	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同解除	患病者医疗届满不得解除
	新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间有关劳动用工工作的通知》	间,以及因政府实施隔离措施或要求延迟复工复产等其他紧急措施,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。	疗期、医学观察期、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。	接触者,在其隔离治疗或医学观察期间,以及因政府实施隔离措施或要求延迟复工复产等其他紧急措施,导致不能提供正常劳动的企业职工,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。	密切接触者,在其隔离治疗或医学观察期间,以及因政府实施隔离措施或要求延迟复工复产等其他紧急措施,导致不能提供正常劳动的企业职工,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。
苏州	《苏州人社局关于做好疫情防控期间人力资源和社会保障相关工作的通知》	2.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导致不能提供正常劳动的职工,用人单位应当视同提供正常劳动并支付其工资。	2.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。	1.各类用人单位不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与在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延迟复工等其他紧急措施	1.各类用人单位不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与在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延迟复工等其他紧急措施

地区	政策依据	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同顺延	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同解除	患病者医疗届满不得解除
				不能提供正常劳动的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者解除劳动合同。	施不能提供正常劳动的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者解除劳动合同。
四川	《四川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》	第2部分第1条第1项：对新型冠状病毒感染的肺炎疑似病人、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资。	第2部分第1条第1项：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。	第2部分第1条第1项：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	第2部分第1条第1项：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

地区	政策依据	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同顺延	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同解除	患病者医疗届满不得解除
				工解除劳动合同。	与职工解除劳动合同。
云南	《云南省人力资源和社会保障厅关于加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题处理工作的通知》	第1部分第1条：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、医学观察等措施导致不能正常劳动的，企业应当按正常出勤支付其在隔离期间的工资。	第2部分第1点在此期间，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。	第2部分第1点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应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、第四十一条与职工解除劳动合同。	第2部分第1点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应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、第四十一条与职工解除劳动合同。
贵州	《贵州省人力资源和社会保障厅办公室关	第1条：对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触	第1条：分别顺延至医学观察期期	第1条：不得依据劳动合同法第四十条、	第1条：不得依据劳动合同法第四十

地区	政策依据	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同顺延	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同解除	患病者医疗届满不得解除
	于妥善处理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动关系的通知》	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，企业按正常出勤支付其在隔离期间的工资在此期间，劳动合同到期的。	满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束	四十一条与职工解除劳动合同	条、四十一条与职工解除劳动合同
武汉	《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间维护劳动关系稳定工作的通知》	第2条：对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者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，企业应当视同其提供正常劳动并支付职工正常工作时间工资。	第1条：企业应严格执行劳动合同变更、续签、解除和终止的法律规定。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	第1条：企业应严格执行劳动合同变更、续签、解除和终止的法律规定。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	第1条：企业应严格执行劳动合同变更、续签、解除和终止的法律规定。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

地区	政策依据	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同顺延	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同解除	患病者医疗届满不得解除
			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。	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。	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。
江西	《新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间江西省劳动关系工作指南》	第2条第1项：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职工，企业按正常出勤支付其隔离期间的工资，所支付的工资不得低于企业所在地的最低工资标准。	第2条第1项：在此期间，劳动合同到期的，应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防疫措施结束。	第2条第1项：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	第2条第1项：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职工，企业不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与

地区	政策依据	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同顺延	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同解除	患病者医疗届满不得解除
				合同。	职工解除劳动合同。
天津	《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》	第1条：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，企业应当按照劳动合同约定全额支付职工在此期间的工作报酬。	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。	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。	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。
福建	《福建省人社厅 福建省财政厅 福建省卫健委关于支持做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控劳动保障工作的通知》	第4条第1款：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，企业应当视同提供正常劳动，支付相应的工作报酬，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。	第4条第1款：在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。	第4条第1款：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，以及采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，并不	第4条第1款：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，以及采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，并不

地区	政策依据	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同顺延	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同解除	患病者医疗届满不得解除
		合同。隔离治疗期间、医学观察期间以及采取其他紧急措施期间，不计入医疗期。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。		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	工，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
厦门	厦门市人力资源和社会保障局关于发布厦门市新型肺炎疫情防控期间企业劳动关系调整与工资支付政策指引的通知	第1条第1款因疫情导致职工无法提供正常劳动情形的处理 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，上述期间不计算在职工依法应享受的医疗期之内；企业应当支付职工在此期间的工作报酬； 第2点 疑似病人或者病原携带者的密切接触者，经留验排	第1条第1款在此期间，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。	第1条第1款因疫情导致职工无法提供正常劳动情形的处理 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	第1条第1款因疫情导致职工无法提供正常劳动情形的处理 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

地区	政策依据	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同顺延	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同解除	患病者医疗届满不得解除
		除后，留验期间的工资福利待遇由所属单位按正常出勤照发。		工，并不得依据劳动合同法第四十条、四十一条规定与职工解除劳动合同	业职工，并不得依据劳动合同法第四十条、四十一条规定与职工解除劳动合同
广西	《广西壮族自治区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》	第2条第1项：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，企业按正常出勤支付其在隔离期间的工资。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。	第2条第1项在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期、医学观察期、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。	第2条第1项：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，企业不得依据劳动合同法第四十条、第四十一条与职工解除劳动合同。	第2条第1项：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，企业不得依据劳动合同法第四十条、第四十一条与职工解除劳动合同。
海南	海南省人力资源和社	第6条：企业应当支付职工隔离治疗期间或医学观察期间的工	第6条：劳动合同到期的顺延至职	第6条：企业应当支付职工隔离治疗期	第6条：企业应当支付职工隔离治疗

地区	政策依据	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同顺延	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同解除	患病者医疗届满不得解除
	会保障厅 关于进一步加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控及劳动保障工作的紧急通知 琼人社发〔2020〕8号	作报酬；尽量不裁员或者少裁员；停工停产在一个工资支付周期内的，按劳动合同标准支付工资；超过一个工资支付周期的工资不得低于当地最低工资标准	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。	间或医学观察期间的工作报酬；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；	期间或医学观察期间的工作报酬；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；
陕西	《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》	第1条：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，	第1条：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。	第1条：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并不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与	第1条：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并不得依据劳动合同法第四十条、四十

地区	政策依据	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同顺延	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同解除	患病者医疗届满不得解除
				职工解除劳动合同。	一条与职工解除劳动合同。
内蒙古	《内蒙古自治区人力资源和社会保障厅关于妥善处理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》	第1条：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。	第1条：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。	第1条：企业不得随意解除职工劳动合同。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，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	第1条：企业不得随意解除职工劳动合同。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，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

地区	政策依据	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同顺延	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同解除	患病者医疗届满不得解除
河南	《河南省人力资源和社会保障厅关于全省人力资源社会保障系统做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控有关工作的通知》	第3部分第2条第1点：对受疫情影响导致不能提供正常劳动的企业职工，在此期间，企业应当支付职工的工作报酬，劳动合同不能解除，到期的应当续延。企业应当保障患病职工依法享有医疗期和病假工资。	第3部分第2条第1点：对受疫情影响导致不能提供正常劳动的企业职工，劳动合同不能解除，到期的应当续延。企业应当保障患病职工依法享有医疗期和病假工资。	第3部分第2条第1点：对受疫情影响导致不能提供正常劳动的企业职工，劳动合同不能解除，到期的应当续延。企业应当保障患病职工依法享有医疗期和病假工资。	第3部分第2条第1点：对受疫情影响导致不能提供正常劳动的企业职工，劳动合同不能解除，到期的应当续延。企业应当保障患病职工依法享有医疗期和病假工资。
山西	《山西省关于做好新型冠状病毒疫情防护期间劳动关系有关工作的通知》	第2条第1款：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。	在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期满，医学观察期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束	凡是在隔离治疗期间或者医学观察期间的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者，以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不	凡是在隔离治疗期间或者医学观察期间的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者，以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导

地区	政策依据	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同顺延	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同解除	患病者医疗届满不得解除
				能提供正常劳动的职工,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。	致不能提供正常劳动的职工,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。
山东	《山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工作的通知》	第2条1款: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。	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。	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。	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。

地区	政策依据	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者工资支付标准	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同顺延	感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者劳动合同解除	患病者医疗届满不得解除
沈阳	沈阳市人力资源和社会保障局“新型肺炎”流行期间企业依法劳动用工操作指南	一、允许职工在家办公应视为正常出勤职工工资发放应当针对自我隔离期间、被集中隔离期间等不同情形分别进行处理，在职工自我隔离期间，为避免疫情传播，部分用人单位可能会选择允许职工在家办公的方式，该情形下应当视为正常出勤，单位不得以缺勤或旷工为由扣发或减发工资。此外，职工被隔离尚未确诊前，该期间应视为正常出勤，由单位正常发放工资。 相关的奖金、津贴、补贴等不受影响。	按照人社部执行	按照人社部执行	按照人社部执行

第三部分 法律文书模板

附件 1.待岗协议书

甲 方：

法 定 代 表 人：

地 址：

乙 方： _____身份证号： _____

联系人：

邮箱：

通讯地址：

紧急联系人：

紧急联系人电话号码：

紧急联系人通讯地址：

现因新型冠状病毒感染的肺炎疫情的影响，乙方暂无法继续为甲方工作，经乙方自愿申请，甲方同意乙方待岗。甲方与乙方在平等自愿协商一致的条件下，依照《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，就乙方待岗期间的工资待遇、待岗期限等达成如下协议，以兹共同信守：

一、待岗期限

自____年____月____日起至____年____月____日止，共计____月。如期限届满仍需待岗的，双方另行协商。

二、待岗期间的待遇

（一）工资标准

1.自 2020 年__月__日至 2020 年__月__日，按照正常工作时的工资标准发放薪酬。

2.自 2020 年__月__日至 2020 年__月__日，按 xx 地最低工资标准发放生活费。

3.如遇待岗期限调整的，待岗期间的工资待遇标准将随着调整。（该条款请根据实际情况确定是否保留）

（二）社会保险费和住房公积金待遇

社会保险费和住房公积金由甲方继续缴纳，缴纳标准（请根据实际情况填写）。

（三）其他福利待遇

该部分请各公司根据实际情况确认。

三、待岗期间的安排

（一）在待岗期间，乙方非因工作造成的伤亡则不享受工伤待遇。非因工伤亡的待遇按照国家相关政策和规定执行。

（二）乙方在待岗期间应当注意人身、财产安全。

（三）乙方在待岗期间应认真遵守国家 and 地方的法律、法规以及国家和地方发布的就新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控的各项措施和规定。待岗期间乙方仍应遵守甲方的规章制度，随时听从甲方的安排。

（四）待岗期间，乙方应当保证手机处于正常开机的状态，便于甲方能联系乙方。甲方如按照首页乙方的任何一种联系方式通知乙方的，视为甲方已经履行了通知义务。

(五) 如需要乙方返岗工作的, 则甲方将以短信、电话或书面通知的方式通知乙方。乙方应当按照甲方通知要求按时返岗上班, 未按甲方规定办理请假手续、无故缺勤或请假未批准私自休假、请假期限已满不续假或续假未被批准的, 均视为旷工。

(六) 待岗期间或者待岗期间届满后, 乙方应服从甲方的工作安排, 若一方不服从, 视为不服从公司管理的严重违纪行为, 甲方有权根据制度予以处分, 直至解除劳动合同, 并无需支付经济补偿金。

四、其他

(一) 本协议所指的正常劳动是指乙方按依法签订的劳动合同约定, 在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。

(二) 待岗期间, 乙方不得从事或发表任何不利于甲方或者管理公司声誉、利益的事项, 否则, 属于严重违反公司规章制度。

(三) 该协议是作为双方已签订的劳动合同的补充协议。本协议生效后, 即成为劳动合同不可分割的组成部分, 与劳动合同具有同等的法律效力。除本协议中明确所作修改的条款之外, 劳动合同的其余部分继续有效。

(四) 本协议在履行过程中如发生争议, 甲乙双方应友好协商解决, 如不能达成一致意见, 双方均可向甲方所在地劳动仲裁委员会提起仲裁。

(五) 本协议一式两份, 经双方签字盖章后生效, 双方各执一份, 具有同等法律效力。

(以下无正文)

甲方:

乙方: _____

(印章)

(本人签名)

签署日期: 年 月 日

签署日期: 年 月 日

附件 2. 劳动合同变更协议

甲 方：

法 定 代 表 人：

地 址：

乙 方：_____身份证号：_____

联系人：

邮箱：

通讯地址：

紧急联系人：

紧急联系人电话号码：

紧急联系人通讯地址：

现因新型冠状病毒感染的肺炎疫情的影响，甲方与乙方在平等自愿协商一致的条件下，依照《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，就甲乙双方于 xx 年 xx 月 xx 日签订《劳动合同书》（“原合同”）达成如下变更意见，以兹共同信守：

1. 变更内容：

2. 变更期间：xx 年 xx 月 xx 日至 xx 年 xx 月 xx 日止，变更期间乙方如需提前调整本协议的则需要征得甲方同意。

3.本补充协议是对原合同的补充，构成原合同不可分割的组成部分，与原合同具有同等法律效力。若本变更协议与原合同存在任何冲突，以本协议规定为准。

4.本协议经双方盖章后生效，一式两份，双方各执一份，具有同等法律效力。

(以下无正文)

甲方：(盖章)

乙方：(签名或盖章)

法定代表人(或委托代理人)：

年 月 日

年 月 日

乙方确认于__年__月__日收到本协议文本。

签名：

年 月 日

附件 3. 劳动合同中止协议书

甲方：

法定代表人：

地址：

乙方：

身份证号码：

居住地址：

通信地址：

联系：

邮箱：

甲方与乙方于____年____月____日签订《劳动合同》，自____年____月____日至____年____月____日止。现因新型冠状病毒感染的肺炎疫情影响，乙方无法继续为甲方提供劳动，因此申请中止履行与甲方签订《劳动合同》的权利和义务。甲乙双方本着协商一致的原则，就中止履行《劳动合同》以及中止履行期间的权利和义务达成如下协议，以兹共同信守：

一、经双方确认，乙方自____年____月____日之日起不再为甲方提供正常的劳动，双方的《劳动合同》于____年____月____日中止。

二、自____年____月____日起，乙方不再享有基于双方签订的《劳动合同》以及双方劳动关系项下、甲方规章制度项下的权利（包括领取工资、福利、社会保险费和住房公积金、企业年金等等）。

三、甲方支付乙方的工资截止到____年____月____日止，甲方为乙方缴纳社会保险费和住房公积金截止到____年____月____日。

四、劳动合同中止期间，乙方社会保险费和住房公积金的缴纳方式如下：

1、经甲方同意，乙方继续在甲方缴纳社会保险和住房公积金。自____年____月____日起，乙方自行承担社会保险费和住房公积金单位以及个人应当缴纳的全部费用。

2、鉴于社会保险费和住房公积金统一由甲方代扣代缴，因此乙方应当在每月____日之前将当月缴纳的社会保险费和住房公积金共计_____元转账到甲方指定账户。如遇社会保险费用和住房公积金缴费基数发生变化时，以xx市政府最新政策为准。

3、如乙方未按时支付上述费用导致社会保险和住房公积金未及时缴纳的后果由乙方完全承担。同时，乙方未支付上述费用超过10个工作日的，甲方有权解除本协议并不承担任何的赔偿责任。

五、经双方确认，在劳动合同中止期间，乙方的工龄连续计算。

（目前只有江苏规定，该期限不连续）

六、在劳动合同中止期间，乙方非因工作造成的伤亡，由乙方完全负责。

七、该协议是对双方已签订的《劳动合同》的补充，是《劳动合同》的组成部分，《劳动合同》与本协议相冲突的地方以本协议规定的为准。本协议对《劳动合同》未作出调整或变更的，仍按照原《劳动合同》的规定执行。

八、乙方在《劳动合同》中止期间应遵纪守法，保守甲方企业秘密，不得从事任何违法违纪活动，不得从事任何有损于甲方声誉等活动，如有违反，将按甲方相关规定进行处理，如需解除劳动合同的，《劳动合同中止协议书》同时废止。

九 本协议的期限，自____年____月____日起至____年____月____日止。如需延期，延长的期限不得超过劳动合同约定的最长期限，同时双方应当就延长的期限签订新的书面协议。

十、本协议自甲方盖章且乙方签字之日起生效。本协议一式三份，甲方执两份，乙方执一份，具有相同的法律效力。

(以下无正文)

甲方：

乙方：

年 月 日

年 月 日

附件 4.隔离观察通知

_____先生/女士:

您好!

非常遗憾的通知您,因 xxx 被确诊为新型冠状病毒感染的肺炎患者,考虑到您曾是密切接触者,为了您和全体员工的人身安全,公司将对您采取强制隔离的措施。现就隔离期间的事项通知如下:

1.隔离期间: _____年____月____日起至需解除隔离观察止;

2.隔离期间的工资,公司将按照 xx 标准发放,您的社会保险和住房公积金公司将正常缴纳;

3.隔离期间您无需到公司在家办公即可,具体工作内容将由 xx 向您进行安排,工作方式可以采取电脑、邮件、微信、电话会议等电子化方式的灵活办公;

4.隔离期间,您每天需要自测三次体温,测体温的时间为上午九点;下午 14 点:晚上 8 点,并将体温向 xx 进行告知,以便于公司做好登记。

5.隔离期间,您需要遵守国家和地方的相关法律法规和政策,严格公司的规章制度和服从公司的各项安排!

最后,希望您在隔离观察期间积极配合各项工作,保持身心健康,祝早日解除隔离观察,公司期待您的回归!特此通知!

通知部门: _____

日期: _____

附件 5.工资延迟发放通知

全体员工：

受最近疫情的严重影响，公司的经营出现较大困难。公司经向工会征询意见，并取得工会同意【如无工会，该部分可删除】，公司就____年____月____日至____年____月____日期间的工资将延迟至____月____日发放，该期间的社会保险和住房公积金，公司将正常缴纳。感谢全体员工的谅解，也请全体员工相信，公司一定会与大家共度难关，积极履行职责，保障全体员工的权益不受影响。特此通知！

通知部门：

日期：

附件 6.就工资延迟发放向工会征询的意见

受最近疫情的严重影响，给公司的经营造成较大影响。公司就____年____月____日至____年____月____日期间的工资本应于____年____月____日发放，但因公司的资金周转出现困难无法按时发放，现公司依据劳动部关于印发《对<工资支付暂行规定>有关问题的补充规定》的通知第 4 条的规定特向贵工会申请将上述期间的工资延迟至____月____日发放，恳请贵工会考虑到公司现阶段的经营困难，作出同意公司延迟发放工资的决定！

xx 公司工会委员会

年 月 日

附件 7.复工返岗通知书

全体员工：

大家好！

公司在国务院办公厅 27 日发布关于延长 2020 年春节假期通知的基础上，结合 xx 市人民政府发布《关于新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间本市灵活安排工作的通知》充分考虑到大家的安全，公司采取了灵活办公的方式进行工作，现结合当前的疫情发展及公司的经营状况，公司将恢复正常的办公工作，现将注意事项告知如下：

1.公司自 xx 年 xx 月 xx 日起恢复正常办公，上班时间：xx 点、下班时间 xx 点；

2.员工自恢复之日起需严格执行公司的考勤休息休假制度以及公司的其他规章制度；

3.考虑当前疫情防控的需要，公司将每天做好卫生、消毒等方面的工作，请大家予以配合。

4.复工后，请各位员工仍遵守国家和地方颁布的法律规定和各项防控政策。如在此期间，有发热、咳嗽等症状，请及时前往指定医院就诊，并立即报告公司疫情应急工作组。

上述措施将根据疫情发展以及政府政策进行调整，如有调整，公司则另行通知。

通知部门：_____

日期：_____

附件 8.疫情防控期间工作安排通知

全体员工：

大家好！

在这样一个特殊的时期里，为加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，同时做好工作安排。公司在国务院办公厅 27 日发布关于延长 2020 年春节假期通知的基础上，结合 xx 市人民政府发布《关于新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间本市灵活安排工作的通知》充分考虑到大家的安全，公司将采取灵活办公的方式进行工作，现将该期间的工作安排如下：

1.灵活办公期限：xx 年 xx 月 xx 日至 xx 年 xx 月 xx 日；

2.根据各个部门不同的工作性质，就每天的工作方式和工作内容，由各个部门负责人具体安排，工作方式包括但不限于邮件、电话、微信或电话会议、视频会议等。

3.员工每天晚上 8 点之前通过公司规定的方式（包括但不限于邮件、微信或公司内部系统记录工作情况）向负责人进行汇报当天的工作情况。公司有权根据员工汇报情况进行当月的绩效考核。

4.灵活办公期间，员工需保持联系方式畅通（包括但不限于电话微信、电话、邮件等）以便公司安排工作，否则公司有权按照规章制度进行相应的处理。

5.员工需配合部门负责人上报当天的身体健康状况。部门负责人就部门员工身体健康状况在每天晚上 8 点汇报至疫情应急工作组。

6.灵活办公期间注意事项：遵守国家和地方颁布的法律规定和各项防控政策，远离“疫区”、减少外出，返京途中或外出时做好自我防护，不参加聚集性活动。如在此期间，有发热、咳嗽等症状，请及时前往指定医院就诊，并立即报告公司疫情应急工作组。

上述措施将根据疫情发展以及政府政策进行调整，如有调整，公司则另行通知。

祝各位同事及家人新春快乐，平安、健康、如意！

通知部门：_____

日期：_____

疫情应急工作组：

1.xx、电话：

2.xx、电话：

附件 9.企业提前复工申请书

致：

在本市因新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控进入重大突发公共卫生事件一级响应期间，本企业将实行最严格的科学防范措施，依法保障员工合法权益，把各项防控措施落实落细。为配合本市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，同时做到企业有序复工，本企业采取包括但不限于以下措施：

1.将所有员工都纳入健康管理范围。统计员工信息，登记企业全部员工 14 天前的外出史、健康状况等信息。湖北籍员工或途径湖北地区的员工按照居家隔离 14 天后复工。

2.告知员工加强自身防护，工作中佩戴口罩，减少外出，不参加聚集性活动。若有发热、咳嗽等症状，及时前往指定医院就诊。

3.根据国家和政府相关要求，严格执行并采取相关防疫以及消毒措施。

4.本企业承诺，一旦发现确诊病例，本企业将立即停工。

特此说明，申请复工！

企业名称（盖章）

XXXX 年 XX 月 XX 日

附件 10 医疗期进入通知书

姓名： 身份证号码 :

您与我司签署书面合同，合同期限____年____月____日至____年____月____日，您的用工单位为_____。

鉴于您____年____月____日开始因患新型冠状病毒肺炎，申请病假至今。根据_____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____到____月的医疗期。

现我司依据规定给与您____个月医疗期，自____年____月____日至____年____月____日，如您在中途痊愈回岗上班的，以实际为准。病假期间我司将按照国家及北京市有关规定支付您病假工资。医疗期满后，如您尚未痊愈的，我司可按照有关规定执行。请您在医疗期内提供正规医疗机构出具的有效休假证明。

特此告知。

Xx 公司

年 月 日

回执

我已收到_____的医疗期告知书，内容为：

员工____，您与我司签署书面合同，合同期限____年____月____日至____年____月____日，您的用工单位为_____。

鉴于您____年____月____日开始因患新型冠状病毒肺炎,申请病假至今。
根据_____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____到____月的医疗期。

现我司依据规定给与您____个月医疗期,自____年____月____日至
____年____月____日,如您在途中痊愈回岗上班的,以实际为准。病假期
间我司将按照国家及北京市有关规定支付您病假工资。医疗期满后,如您尚
未痊愈的,我司可按照有关规定执行。请您在医疗期内提供正规医疗机构出
具的有效休假证明。

签收人:

年 月 日

附件 11：医疗期协议书

甲方：

法定代表人：

或委托代理人：

乙方：

住址：

电话：

紧急情况联系人：

与本人关系：

住址：

电话：

甲乙双方经平等协商自愿签订如下协议。

经指定医疗机构确诊，乙方由于患新型冠状病毒肺炎需离岗休息，经双方协商一致签订本协议。

1.医疗期协议期限

1.1 本协议期限自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止；

1.2 甲乙双方一致确认乙方应享受的医疗期限为_____个月，即从_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日；

1.3 乙方已休_____个月，尚余_____个月。

2.协议内容、条件和纪律

2.1 甲方应依法协助乙方报销医疗费用；

2.2 乙方应遵守甲方的规章制度和病休纪律；

2.3 乙方应保守甲方商业秘密；

2.4 乙方应安心治疗、休养，不得以休病假为由从事其他活动。

3.医疗期工资和保险福利待遇

3.1 乙方自_____年_____月起领取医疗期工资，即_____元/月；

3.2 单位及个人均继续依法缴纳社会保险金；

3.3 甲方向乙方支付的病假工资在扣除各项社会保险费用及住房公积金后不低于本地区最低工资标准的 80%。

4.协议的变更、解除

4.1 乙方在协议期间违反本协议第 2 条 2.2、2.3、2.4 的规定，甲方有权解除

本协议及接触劳动合同；

4.2 乙方依法享受的医疗期届满，本协议终止；

4.3 医疗期内乙方恢复健康向甲方报到的，本协议终止；

4.4 劳动合同约定的终止合同条件成就时，本协议终止；

4.5 本协议有效期间，若双方签订的劳动合同期限届满，则劳动合同顺延至

本协议终止。

5.医疗期满

5.1 乙方非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，在医疗

期内医疗终结，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作的，应当由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，终止劳动关系，办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇；被鉴定为五至十级的，医疗期内不得解除劳动合同。

5.2 乙方非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，医疗期

满，应当有劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，解除关系，并办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇。

5.3 若由于乙方病休时间较长，甲方不得不另行安排他人接替乙方的工作岗位

时，乙方同意待其返回公司工作时，甲方可以调整其工作岗位。

6.其他

6.1 若乙方因精神疾病丧失或部分丧失行为能力，由乙方监护人
_____监护执行本协议。

6.2 需补充约定的其他内容：

7.本协议期限届满即终止。

8.协议经甲乙双方签字盖章后生效，一式三份，甲乙双方各执一份、乙方所在部门留存一份。

9.本协议作为甲乙双方劳动合同的附件，与劳动合同具有同等法律效力。

(以下无正文)

甲方(盖章):

乙方(签字):

法定代表人:

乙方监护人(签字):

签订日期: _____年____月____日

第四部分 结语

本手册不是我们法律意见书，而是针对通常问题的回复，为此，供大家参考，大家使用时一定注意我们提供的预设前提。

后续我们还将继续更新，大家如果有任何问题，欢迎联系，大家可以扫描我们二维码关注我们的公众号，也可以加我们的官方微信号以便进一步联系对接。



（新农创官方微信号二维码）



（兰台律师事务所公众号二维码）

再次感谢大家对新农创一直以来的支持和厚爱，我们将一直努力继续通过公众号、官方网站、微信、微博、今日头条等多种方式与大家随时沟通疫情变化对用工关系的影响，大家如果有新的问题也可随时留言。

疫情如火，我们各自坚守各自的岗位，科学防护，就是我们最大的贡献。

从 2020 年 2 月 3 日起，新农创集团各团队全面复工，即时响应，疫情时期，共克时艰并提供力所能及的专业支持。

新农创乡村振兴法律中心北京市兰台律师事务所

2020 年 2 月 4 日