**疫情下劳动用工合规与劳动关系法律问答**

**第一篇   劳动合同签订、履行与变更**

**1. 用人单位已向应聘人员发放录用通知书，可以疫情防控为由取消录用吗？**

**答：**不可以。

**律师解析：**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. 用人单位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吗？**

**答：**不可以。

**律师解析：**《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，更不得者实施任何就业歧视行为。

**3. 新型冠状病毒肺炎病人或疑似病人的工作范围是否受限制？**

**答：**受到限制。

**律师解析：**《传染病防治法》第十六条规定，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。

由于新型冠状病毒感染的肺炎具有高度的传染性，新型冠状病毒肺炎病人及疑似病人在治愈或排除新型冠状病毒感染的肺炎确诊以前，应当接受隔离治疗或观察，不得从事任何工作。

**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。

**律师解析：**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。

**5. 各地政府政策就复工要求规定不一，多地用工的用人单位应该如何操作？**

**答：**原则上以劳动合同履行地的有关规定为准，除非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。

**律师解析：**《劳动合同法实施条例》第十四条规定，劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，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，从其约定。

因此，用人单位应当严格遵守当地政策安排复工，以大局为重，不得违反政府规定强行复工。除非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。否则，一方面不容易取得员工理解和支持，另一方面，如果一旦发生员工感染，用人单位及其负责人将会面临承担法律责任的风险。

就北京地区而言，根据北京市人民政府于2020年1月31日发布的《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》规定，在2020年2月9日24时前，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职工正常到单位上班。

对确因工作需要于2020年2月9日24时前正常到单位上班的职工，各企业应当对其加强体温检测和健康防护，及时报告相关信息，做到防护工作全员覆盖。

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。

**6. 劳动者因疫情原因无法按时返工或者用人单位决定推迟复工期间，应如何安排？**

**答：**建议用人单位充分与员工协商，达成协商一致：（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，企业经与员工协商一致，可以安排职工待岗。

**律师解析：**根据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》，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。其中，职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天;已满10年不满20年的，年休假10天;已满20年的，年休假15天。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。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。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。

**7. 对于湖北籍或者近期有过湖北工作、旅居史的劳动者，用人单位应如何处理？**

**答：**建议用人单位根据员工的不同情况采取不同的应对措施。

**律师解析：**

（1）员工确诊治愈后仍需遵医嘱病休的，用人单位可以通知劳动者依法进入医疗期。

（2）若疑似新型冠状病毒感染的肺炎的员工，根据《传染病防治法》第三十一条规定，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，用人单位对于发现的疑似病例应立即向所在区的卫生部门进行报告。

（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。

**8. 用人单位基于安全考虑，能否要求劳动者接受隔离措施？**

**答**：不可以。

**律师解析：**《传染病防治法》第四十一条规定，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。因此，隔离措施由县级及以上地方人民政府实施并报上一级人民政府报告批准之后实施。换言之，用人单位无权对员工采取隔离措施。

**9. 对于外地返京人员，用人单位可否强制劳动者进行隔离？**

**答：**建议用人单位视情况予以确定。

**律师解析：**北京市疾病预防控制中心发布《北京市疾控中心致广大市民的一份信》建议外地返京人员自行隔离14天。具体是否全部人员隔离14天由用人单位根据情况确定，但对于从疫区返岗的人员，应当安排14天的隔离，并要求劳动者遵守北京市疾病预防控制中心的要求在家隔离14天。

**10. 劳动者因防控措施等客观原因，无法按时返岗复工，能否按旷工处理？**

**答：**不能按旷工处理。

**律师解析：**根据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》，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。即根据不同情况应按正常出勤对待。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。除因员工个人主观原因未如期复工的以外，不能按旷工处理。

**11. 防疫期间，用人单位是否应该承担安全保障义务？**

**答**：应当承担。

**律师解析：**《突发事件应对法》第二十二条规定，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。

**12. 用人单位可否要求劳动者披露感染、疑似新型冠状病毒肺炎相关情况，以及有关假期所在地、回岗路线等个人信息？**

**答：**可以，劳动者应当向用人单位报告相关信息。

**律师解析：**《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。虽然该类信息属于建立劳动合同之后的，但与履行劳动合同直接相关，用人单位有权了解。

根据政府相关要求，用人单位完全可以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。用人单位不得收集与疫情防控无关的信息，且收集、处理或者披露应当符合个人信息保护的相关法律规定。

**第二篇   劳动合同解除或终止**

**13. 用人单位能否与疑似患有新型冠状病毒肺炎的劳动者解除劳动合同？**

**答：**用人单位不得以此为由解除劳动合同。

**律师解析：**用人单位与劳动者解除劳动合同，取决于解除事由是否符合法律规定，不能随意而为。

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》，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，不得解除劳动关系。

**14. 患有新型冠状病毒肺炎的劳动者医疗期届满后，用人单位能否解除劳动合同？**

**答：**除非经用人单位与劳动者双方协商一致或者劳动者发生《劳动合同法》第三十九条规定的情形，用人单位不得解除劳动合同。

**律师解析：**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》（人社厅发明电﹝2020﹞5号）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四十条、第四十一条与职工解除劳动合同。

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》，对新型冠状病毒感染的肺炎患者，企业不得解除劳动关系。因此，即使患有新型冠状病毒肺炎的劳动者医疗期届满，如果其仍未痊愈尚在患病治疗期间，不得与其解除劳动合同。

**15. 用人单位能否与疑似感染新型冠状病毒肺炎且拒绝配合检疫、治疗的劳动者解除劳动合同？**

**答：**如果劳动者拒绝配合检疫、治疗的行为情节严重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依法与其解除劳动合同；如劳动者的行为情节较轻，尚未构成犯罪，如其不服从管理，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，其行为严重违反了用人单位的规章制度规定，用人单位可以依法与其解除劳动合同。

**律师解析：**配合检疫、治疗是每个公民的义务。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，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。若员工有该行为，用人单位可以向卫生部门或派出所举报。

**16. 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：**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解除劳动合同。

**律师解析：**《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。

**17. 劳动者在2020年春节前已提出离职申请，现因疫情防控延长假期导致离职手续无法办理的，离职是否有效力？**

**答：**应为有效。

**律师解析：**《劳动合同法》第三十七条规定，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。劳动者提出解除劳动合同的通知到达用人单位即可产生效力。因此，在员工提出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其已提出离职的法律效力。

**18. 劳动者因疫情防控被隔离期间劳动合同到期的，用人单位可否终止劳动合同？**

**答：**不可以终止，劳动合同期限应当依照规定予以顺延。

**律师解析：**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。

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》，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，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。

**19. 用人单位可以因疫情原因进行裁员吗？**

**答：**我们不建议用人单位在此种情形下进行经济性裁员。

**律师解析：**根据《劳动合同法》规定，用人单位发生生产经营发生严重困难等原因时，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。在当前情况下，即使因疫情原因导致用人单位生产经营发生严重困难需要裁员，我们仍然不建议用人单位进行经济性裁员。

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》，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。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。

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。

**第三篇   工资**

**20. 国家延长2020年春节假期，延长假期这几天用人单位安排劳动者上班的是否应当支付加班工资？**

**答：**应当支付。

**律师解析：**2020年1月26日，国务院办公厅《关于延长2020年春节假期的通知》，延长2020年春节假期至2020年2月2日。本次延长假期的法律依据为《突发事件应对法》第八条的规定，属为应对疫情采取的防控措施，用人单位应当遵守。本次延长的假期期限性质应为休息日。根据《劳动法》第四十四条的规定，休息日安排劳动者工作又不能安排补休的相关规定，在此期间应当支付加班工资。

**21. 劳动者疑似患病或者或系密切接触者被隔离期间，工资如何支付？**

**答：**应支付在此期间的工资。

**律师解析：**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》第一条及《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。

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》，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。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。

**22. 劳动者被确诊患有新型冠状病毒肺炎的，工资如何支付？**

**答：**员工在确诊患有新型冠状病毒肺炎治疗期间，应支付在此期间的工资。

**律师解析：**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，企业应当支付职工在此期间的工作报酬。

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》，对新型冠状病毒感染的肺炎患者，企业应当视同提供正常劳动并支付其工资。

根据《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）第五十九条、《用人单位职工患病或非因工负伤医疗期规定》(劳部发〔1994〕479号)第二、第三、第四、第五条以及《北京市工资支付规定》（2007年修改）第二十一条的规定，被确诊为新型冠状病毒肺炎的员工，在其患病治疗期间，应依法享受相应的医疗期待遇。

**23. 从疫情地区回京到岗上班的劳动者居家自我隔离观察期间，工资如何支付？**

**答：**综合目前的现实情况来看，如自我隔离观察时间为14天，用人单位应当支付在此期间的工资报酬。

**律师解析：**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》（人社厅发明电[2020]5号）第一条规定，因紧急措施导致不能提供正常劳动的职工，企业应当支付职工在此期间的工作报酬。

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》第二条规定，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。

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》，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。

**24. 执行工作任务出差的劳动者因疫情未能及时返岗期间，工资如何支付？**

**答：**按照正常工作期间工资标准支付。

**律师解析：**《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）第二条第二款规定，由所属企业按正常工作期间工资支付。

**25. 因疫情防控不能休假的劳动者，工资如何支付？**

**答：**根据《劳动法》规定安排补休或按照法律规定支付相应的加班工资报酬，未休假期的工资报酬应按照有关政策保障落实。

**律师解析：**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）第三条、《全国年节及纪念日放假办法》（2013修订）第二条第（二）项以及《北京市工资支付规定》（2007修改）第十七条的相关规定，2020年1月24日至2020年2月2日期间，因疫情防控不能休假的员工，因2020年1月25日、26日、27日为法定节假日，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；因2020年1月24日、28日、29日，2020年2月1日、2日为休息日，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。

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》要求，根据《国务院办公厅关于延长2020年春节假期的通知》，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。

**26. 用人单位因疫情防控停工停产的，工资如何支付？**

**答：**工资支付依据规定执行。

**律师解析：**根据《工资支付暂行规定》规定，用人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，用人单位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，用人单位应当发放生活费，生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。

**27. 劳动者因疫情未复工期间，月度绩效工资如何发放？**

**答：**应根据用人单位绩效工资的规定执行。

**律师解析：**实践中绩效工资约定以及计算的方式不同，具体根据双方劳动合同以及规章制度的规定执行。

**28. 劳动者结束隔离措施后，需在家继续休养的，休养期间工资如何支付？**

**答：**具体根据员工的假期性质确定。

**律师解析：**员工持有医疗机构出具的病休证明，应当按照病假支付待遇；无病假证明的，可以优先安排员工年休假、加班调休、公司福利假期；员工无医疗机构病休证明，且无其他假期可用的，可以申请事假。

**29. 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。

**律师解析：**受疫情影响，国务院发文延长春节假期至2月2日，部分地区如上海禁止于2月9日之前复工。根据原劳动部《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号文）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。鉴于当前疫情无法事先预见，如因疫情防控原因导致用人单位错误工资发放日，用人单位未及时发放工资系因当前客观原因所致，应在复工后及时予以支付。

**第四篇   加班与工时**

**30. 国家规定2020年春节假期延长3天，这3天是否属于法定节假日？**

**答：**不属于法定节假日。

**律师解析：**根据《全国年节及纪念日放假办法》第二条规定，全部公民的假期即春节，放假3天（农历正月初一、初二、初三）。根据此前发布的《国务院办公厅关于2020年部分节假日安排的通知》，放假时间如下：1月24日至30日放假调休，共7天。1月19日（星期日）、2月1日（星期六）上班。

本次延长的假期为应对突发事件而采取的措施，即该延长的假期应参照休息日的相关规定执行。

**31.国家规定2020年春节假期延长3天员工未休的，应如何处理？**

**答：**用人单位应安排补休；不能安排补休的，按本人工资的200%支付加班工资报酬。

**律师解析：**根据《关于延长2020年春节假期的通知》第三条规定，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。《工资支付暂行规定》第十三条规定，用人单位依法安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的200%支付劳动者工资。

**32. 用人单位因疫情防控需要安排劳动者加班的，劳动者是否有权拒绝？**

**答：**不可以拒绝。

**律师解析：**《劳动法》第四十二条规定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：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。

因此，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，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。

**33. 用人单位因疫情防控是否可以延长安排劳动者加班？**

**答：**可以，但需保证劳动者的身体健康。

**律师解析：**《劳动法》第四十一条规定：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，每月不得超过三十六小时。

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。即，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间，但每日不得超过3小时。

**34. 用人单位疫情防控需要完成生产任务，是否存在超时加班的风险？**

**答：**不存在。

**律师解析：**根据《劳动法》第四十二条规定，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）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。

**35. 受疫情影响的用人单位可否申请特殊工时？**

**答：**可以。

**律师解析：**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》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”。

**第五篇   假期**

**36. 用人单位可否在国务院和地方政府通知基础上继续延长假期？**

**答：**可以。

**律师解析：**根据国务院发布的《关于延长2020年春节假期的通知》规定，春节假期延至2020年2月2日。

根据北京市政府于2020年1月31日发布的《关于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》要求在2020年2月9日24时前，除特定行业外，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。

当然，用人单位在国务院通知和地方政府通知基础上继续延长本单位劳动者假期的，属于用人单位用工自主权的范畴，由用人单位自主决定，但应依法保障劳动者在假期期间相应的工资待遇，做到依法合规。

**37. 年休假、医疗期与延长的假期期间重叠的，是否顺延？**

**答：**应视情况而定。

**律师解析：**根据《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。”我们理解，此次假期延长系国务院统一作出的规定，根据国家就带薪年休假的规定，我们认为年休假应当相应顺延。

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》的通知第一条第2款规定，“病休期间，公休、假日和法定节日包括在内。”因此， 医疗期与延长3天期间重叠的，不应顺延。

**38. 婚丧假与延长3天期间重叠的，是否顺延？**

**答：**是否顺延视用人单位的规章制度。

**律师解析：**婚丧假期间遇到法定休假日或者双休日是否必须顺延，我国没有明确的法律、法规规定，是否顺延应视用人单位的规章制度规定执行。

**39. 探亲假与延长3天期间重叠的，是否顺延？**

**答：**不应顺延。

**律师解析：**《国务院关于职工探亲待遇的规定》第三条：“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。”因此，探亲假与延长3天期间重叠的，不再顺延。

**40. 延长假期或延后复工通知之前，劳动者已经得到用人单位准假或用人单位已经集中性提前安排休假的，用人单位应如何处理？**

**答：**应按照此前确认的假期类型执行。

**律师解析：**如果用人单位与劳动者在政府发布的延假或延后复工通知之前，已经确认休假安排的，双方均应按照原先确认的假期类型执行，除非双方协商一致同意变更按发布的通知执行。否则，在政府发布延假或延后复工通知之后，不宜更改假期性质。

**41. 用人单位通知劳动者提前上班，可以拒绝吗？**

**答**：可以拒绝。

**律师解析：**《关于延长2020年春节假期的通知》系由国务院发布的针对本次疫情的强制性规定，用人单位应当遵守。用人单位如在国家规定的春节假期届满前要求员工提前上班的，员工有权拒绝。

根据北京市人民政府于2020年1月31日发布的《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》要求，在2020年2月9日24时前，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职工正常到单位上班。对于确因工作需要于2020年2月9日24时前正常到单位上班的职工，各企业应当对其加强体温检测和健康防护，及时报告相关信息，做到防护工作全员覆盖。

**第六篇   工伤与医疗期**

**42. 劳动者在上下班途中感染新型冠状病毒肺炎是否属于工伤？**

**答：**不属于工伤。

**律师解析：**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。

**43. 医护人员因工作原因感染新型冠状病毒肺炎是否属于工伤？**

**答：**应属于工伤。

**律师解析：**根据《工伤保险条例》的规定，其符合工伤的认定条件，即工作时间、工作场所、工作原因。同时，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》，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。

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》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的，按规定认定为工伤。

**44. 劳动者从事志愿活动期间发生意外事故，是否属于工伤？**

**答：**劳动者从事志愿活动期间受到意外伤害，存在被认定为工伤的可能。

**律师解析：**根据《工伤保险条例》规定，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。换言之，员工在从事志愿活动中受到伤害的，存在认定为工伤的可能。

**45. 劳动者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，用人单位是否可以要求劳动者复检？**

**答：**不可以，劳动者有权拒绝。

**律师解析：**已经痊愈后，劳动者无法定的配合义务。但用人单位出于安全考虑需要进行复检的，可以经与劳动者协商同意后进行，应避免让劳动者感觉受到歧视。

**46. 劳动者被确诊患新型冠状病毒肺炎，用人单位是否需要支付医疗费用？**

**答：**具体根据缴纳社保情况确认，如用人单位已经依法为劳动者缴纳基本医疗保险的，用人单位无须支付医疗费用。

**律师解析：**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》要求，各地医保及财政部门要确保确诊新型冠状病毒感染肺炎患者不因费用问题影响就医，确保收治医院不因支付政策影响救治。一是对于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。二是对于其中的异地就医患者，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。三是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。

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》规定，将《新型冠状病毒感染的肺炎诊疗方案》覆盖的药品和医疗服务项目，临时纳入工伤保险基金支付范围。认定工伤人员发生的相关费用，参加工伤保险的由工伤保险基金和用人单位按工伤保险有关规定支付；未参保的由用人单位按法定标准支付。

**第七篇   劳动人事争议仲裁与诉讼**

**47. 因受疫情影响造成当事人不能在劳动人事争议仲裁时效内申请劳动人事争议仲裁的，仲裁时效如何计算？**

**答：**可以按仲裁时效中止处理。

**律师解析：**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，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。

**48. 推迟复工期间，上诉期限、举证期限等诉讼期限是否停止计算？**

**答：**不停止计算。

**律师解析：**《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。因此，2020年春节假期延长至2020年2月2日，如上诉期间、举证期限等期限的最后一日在延长后的春节假期期间届满的，则应顺延至2月3日。所以，除另有规定外，相关诉讼当事人、诉讼代理人均应在法定期限内及时进行相关诉讼活动，如：在限期内提起上诉、申请延期举证等，否则，不利后果应当自行承担。

各地政府部门规定的推迟复工日期，并非国家规定的法定假日或者休息日，是对于疫情防控采取的应急措施，并不能当然适用相关法律规定停止计算相关诉讼期限.但是，当地仲裁机构、法院发布具体规定可以延长有关期限的除外。

**第八篇   法律责任**

**49. 用人单位提前复工，是否会被追究法律责任？**

**答：**可能会被追究法律责任。用人单位提前复工，视情节严重程度，确定是否需承担相应的法律责任。

**律师解析：**《传染病防治法》第四十二条第一款规定，传染病暴发、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、控制预案进行防治，切断传染病的传播途径，必要时，报经上一级人民政府决定，可以采取下列紧急措施并予以公告：……（二）停工、停业、停课；……

《传染病防治法实施办法》第七十条规定，有下列行为之一的单位和个人，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。（一）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；……

《刑法》第三百三十条规定，违反传染病防治法的规定，有下列情形之一，引起甲类传染病传播或者有传播严重危险的，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：……(四)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。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。

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、擅自提前复工，并导致病毒交叉感染或有感染严重危险的，将可能被追究有关法律责任，包括但不限于行政责任和刑事责任。

**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？**

**答：**存在被追究法律责任的法律风险。

**律师解析：**以下相关规定，对用人单位未履行疫情预防与控制的法定义务应承担的法律责任作出了明确规定：

《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。

《突发事件应对法》第六十七条规定，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、财产造成损害的，应当依法承担民事责任。

《突发事件应对法》第六十四条规定，有关单位有下列情形之一的，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：（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。前款规定的行为，其他法律、行政法规规定由人民政府有关部门依法决定处罚的，从其规定。

《突发事件应对法》第六十八条规定，违反本法规定，构成犯罪的，依法追究刑事责任。