

疫情防控期间常见法律问题指引——劳动用工篇

孙琳、李明

2022年以来，多地新冠疫情频发，上海疫情目前仍处于高位运行状态，社会方方面面遭遇持续挑战，众多企业也面临诸多法律问题和纠纷。为配合做好疫情防控工作，北京安杰律师事务所组织各专业律师就疫情防控期间涉及的法律实务问题进行研究，并整理了企业关心的问题，以问答形式呈现，希望为这场疫情阻击战助力。

Q1: 员工被确诊新冠、因疑似或为密切接触者而被集中隔离的，企业如何发放其工资？

答：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员工，企业应当支付员工在此期间的工作报酬。

Q2: 员工集中隔离治疗结束，仍需停止工作进行治疗的，企业如何发放其工资？

答：由医疗机构或政府依法对新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者等实施隔离措施，导致劳动者不能提供正常劳动的，企业按正常劳动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员工，企业应按照职工患病的医疗期有关规定支付其工资。

Q3: 员工被管控期间，工资应如何支付？

答：若企业有条件安排员工居家办公的，应当安排员工居家办公并正常支付员工工资；若确实无法安排员工居家办公的，企业可安排员工使用年休假、企业自设福利假等假期，并按照规定计算、支付工资。对其他因政府依法采取管控措施，导致企业停工停业或员工不能返岗的，劳动关系双方应强化同舟共济、共克时艰的理念，区分不同具体情况，尽可能以协商方式解决工资待遇等问题。

Q4: 企业因疫情防控停工停产，员工工资应如何支付？

答：企业因疫情原因停工停产的，第一个工资支付周期之内，应按照约定的正常工资支付员工工资，超过一个工资支付周期的，企业可根据劳动者提供的劳动，按双方新的约定支付工资，但不得低于上海市规定的最低工资标准。其他地区，按当地有关规定执行。

Q5: 企业因受疫情管控措施影响，无法按时支付员工工资应如何处理？

答：企业因受疫情管控措施影响无法按时支付员工工资的，应当及时与员工协商沟通并作出解释，在管控措施解除后，应当立即支付员工的工资；对于可能因工资延迟发放而造成生活困难的员工，企业应特事特办，采取其他方式保障员工的基本生活。

Q6: 企业因受疫情影响，经营困难，是否可以少发工资？是否有其他处理措施？

答：企业因疫情影响而经营困难的，可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，弹性工时或综合调剂使用年度内休息日的方式稳定工作岗位。对暂无工资支付能力的，企业可与工会或职工代表协商延期支付，以帮助企业减轻资金周转压力。企业可采用多种方式综合、搭配使用，积极与员工开展民主协商，鼓励双方相互体谅、互帮互助、共克时艰。

Q7: 疫情防控期间，企业应如何开展集体协商？

答：企业与员工开展集体协商，需要遵守《劳动法》《劳动合同法》《上海市职工代表大会条例》《上海市集体合同条例》等相关法律的规定。企业应拟定调整方案，并就调整方案征求职工代表大会或全体员工意见，与工会或职工代表平等协商确定。若形成集体合同的，则应按照签署集体合同有关程序和规定通过并执行。

鉴于疫情防控的需要，企业可以通过线上会议、意见征集小程序、公司内网、工作邮箱等线上形式展开集体协商，并保留协商过程的证据。

Q8: 员工被管控期间，企业是否可以安排员工使用年休假？

答：员工因受疫情影响不能正常提供劳动的，有条件的企业可安排员工通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班完成工作任务；对不具备远程办公条件的企业，可以与员工协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假。

Q9: 居家办公期间，工资应如何支付？是否需要支付加班工资？

答：员工居家办公，企业应正常支付工资，若确因工作需要安排员工加班的，应当按照法律规定支付加班工资或调休。企业也可按照内部有关规章制度对员工居家办公期间的加班进行审批管理。

Q10: 对实行综合计算工时工作制的员工，疫情期间企业是否可以先安排休息，再集中补班？

答：对实行综合计算工时工作制的员工，在批准的周期内，企业可以采用集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

Q11: 疫情防控期间，企业如何安排在岗员工的工作时间和生产？

答：企业应采取调整开工时间、分班分流上岗、错峰上岗、以及其他避免人员密集生产活动等措施，要求所有员工做好必要的防疫防护，积极配合核酸和抗原检测工作，减少人员流动和聚集，引导员工不外出、少外出，防止疫情扩散和蔓延。对于保障基本民生的企业，在保障员工最基本休息权的情况下，可以适当延长员工的工作时间。

Q12: 员工感染新冠，是否可以认定工伤？

答：因在新冠肺炎的预防和救治工作中，医护及的相关工作人员履行工作职责而感染新冠，应认定为工伤。普通岗位的员工，若在疫情防控期间因履行工作职责而感染新冠肺炎的，或被单位指派前往疫情风险地区工作而感染疫病的，也存在被认定为工伤的可能。

另外，在此次上海疫情防控中，很多企业员工积极参加社区抗疫，争当志愿者，在此过程中感染新冠的，是否可以按照《工伤保险条例》第十五条第（二）项“在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的”视同工伤的情形认定工伤，则需待相关人社部门的解释和规定。

Q13: 因疫情原因，员工无法按约定时间正常入职，应如何处理？

答：有条件的企业，可采用线上方式办理入职手续。没有条件的，企业可以与将入职的人员协商确定新的入职日期，或将入职日期延续至疫情防控结束。

Q14: 因疫情原因，企业无法在一个月内在一个月内与新入职员工或合同到期员工签署书面劳动合同，应如何处理？

答：有条件的企业可以与员工签署电子劳动合同。没有条件的，企业与员工可通过邮件、办公系统、微信、短信等多种形式就劳动合同签署事宜达成一致，并协商确定双方均放弃因疫情防控原

因未能及时签署劳动合同而向对方提出主张的权利。双方应存留协商过程的证据，待疫情防控结束之后，补签书面劳动合同。

Q15:是否可以因疫情影响而延长员工的试用期?

答：在员工因疫情影响而确实无法提供劳动的情况下，企业可以和员工协商一致延长试用期，但延长的时间不应超过该员工因疫情防控而无法提供劳动的时间，且员工履行的累计试用期期间不得超过法定的试用期约定上限。

Q16:企业是否可以与有隔离治疗等情形无法正常提供劳动的员工解除劳动合同?

答：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员工，企业不得依据《劳动合同法》第四十条、第四十一条在上述期间内解除劳动合同。协商解除以及依据《劳动合同法》第三十九条解除劳动合同不受此限。

Q17:企业与有隔离治疗等情形的员工劳动合同到期，是否可以终止?

答：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员工，在此期间，劳动合同到期的，应分别顺延至员工医疗期期满、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。

Q18:员工在疫情防控期间，传播虚假信息而被公安机关处罚，或违反防控规定的，用人单位是否可以解除劳动关系?

答：若员工因传播虚假信息或违反防控规定被依法追究刑事责任的，或严重违反企业规章制度的，则企业可以依据《劳动合同法》第三十九条之规定单方解除劳动合同。企业应加大宣传教育，督促员工不信谣、不传谣，遵守政府防疫管控措施，以防影响企业的声誉及形象。

Q19:疫情防控期间，企业是否可以要求员工提供防疫相关的个人信息?

答：可以。依据《个人信息保护法》第十三条第四项规定，“为应对突发公共卫生事件，或者紧急情况下为保护自然人的生命健康和财产安全所必需”的情况下个人信息处理者方可处理个人信息，且依据此项处理个人信息无需取得个人同意。企业因疫情防控需要，要求员工提供个人信息符合上述规定的，员工应当配合。

企业在收集员工个人信息时应注意必要性原则，并应当对上述个人信息的获取、存储等做好保密措施与必要的匿名化和/或去标志化处理，符合《个人信息保护法》相关规定和要求。

Q20:企业能否拒绝结束隔离治疗的员工返岗?

答：不可以。员工具有平等就业的权利，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同或确诊新冠而受歧视，若员工已经隔离治疗结束并康复的，企业不能拒绝员工的返岗。



孙琳 | 合伙人

业务领域：劳动与雇佣、纠纷解决、公司合规

邮箱：sunlin@anjielaw.com



李明 | 律师

业务领域：劳动与雇佣、争议解决、公司合规

邮箱：liming@anjielaw.com

