



近期，新型冠状病毒感染的肺炎疫情严峻，国家和各地政府、人社厅（局）等部门陆续出台了关于疫情期间劳动关系处理、延长假期、推迟复工等文件。为依法维护劳动者合法权益，北京市总工会法律服务中心为读者解答用人单位和劳动者所关注的劳动方面的相关问题。

## 疫情时期职工关注的法律问答

01 国务院发布通知延长放假时间，如果因疫情防控不能休假的职工须提前上班的，是否应支付加班工资？

答：根据《全国年节及纪念日放假办法》第二条第（二）款规定，春节放假3天（农历正月初一、初二、初三），此为国家的法定节假日，而此次国务院发布的通知显示“延长2020年春节假期至2月2日（农历正月初九，星期日），2月3日（星期一）起正常上班”，未表示延长的假期为法定节假日，因此延长的假期为休息日。根据北京市人力资源和社会保障局发布的《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，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。

02 北京市企业职工因患新型冠状病毒感染的肺炎停止工作治疗休息的，能否享有医疗期和病假工资？

答：可以享有。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）规定，根据国家和北京市相关法律法规规定，企业职工因患病停止工作治疗休息的，应当享有医疗期。职工医疗期中，企业应当根据劳动合同或集体合同的约定，支付病假工资，病假工资不得低于北京市最低工资标准的80%。《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》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。

03 对于此次疫情被隔离人员无法正常复工期间的工资怎么发放？

答：企业应当支付职工在此期间的工作报酬。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，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。另外北京市人社局亦发布《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》规定，对于新型冠状病毒感染的肺炎疑似病人及与新型冠状病毒感染的肺炎病人、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。

04 北京市对于因疫情未及时返京复工的职工，工资如何发放？

答：根据北京市人社局发布的《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，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。

05 在疫情预防和救治工作中，医护及相关工作人员因履行工作职责，感染新型冠状病毒感染的肺炎的，是否应认定为工伤？

答：应认定为工伤。根据《人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委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，在新型冠状病毒感染的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，感染新型冠状病毒感染的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。

06 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？

答：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。

07 企业因受疫情影响导致生产经营困难的，企业应该怎么做？

答：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，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。企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，若职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的，企业应当发放生活费，生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。

其中《北京市工资支付规定》第二十七条规定，非因劳动者本人原因造成用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位应当按照提供正常劳动支付劳动者工资；超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于本市最低工资标准；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于本市最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。国家或者本市另有规定的从其规定。

08 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？

答：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。

09 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？

答：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，请一定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。

10 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？

答：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。

北京市总工会法律服务中心 供稿 邵怡明 插图