

# 山东省人力资源和社会保障厅

---


## 关于印发《新冠肺炎疫情防控涉及劳动关系 相关问题解读》的通知

各市人力资源社会保障局：

新冠肺炎疫情的发生，对我省劳动关系产生较大影响。我们对疫情防控涉及劳动关系的相关问题，进行了研究整理，并依照有关法律法规和政策规定进行解读，现印发给你们。

山东省人力资源和社会保障厅

2020年2月20日



---

# 新冠肺炎疫情防控涉及劳动关系 相关问题解读

## 一、因疫情防控用人单位决定推迟复工或劳动者无法按时返工期间，应如何处理？

根据人力资源社会保障部 全国总工会 中国企业联合会/中国企业家协会 全国工商联《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8号）规定，对受疫情影响职工不能按期到岗或企业不能开工生产的，要指导企业主动与职工沟通，有条件的企业可安排职工通过电话、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，可与职工协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假。在受疫情影响的延迟复工或未返岗期间，对用完各类休假仍不能提供正常劳动或其他不能提供正常劳动的职工，指导企业参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商，在一个工资支付周期内的按照劳动合同规定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的按有关规定发放生活费。

## 二、用人单位可否要求劳动者如实说明感染、疑似新冠肺炎相关情况，以及有关假期所在地、返岗路线等个人信息？

可以，劳动者应当如实向用人单位报告相关信息。《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。《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关系之后的，但与履行劳动合同直接相关，用人单位有权了解。根据当地政府疫情防控相关要求，用人单位完全可以依法向劳动者收集与疫情防控相关的信息，包括但不限于居住地址、活动轨迹、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、处理或者披露相关信息应当符合个人信息保护的有关规定。

### **三、对隔离治疗、医学观察以及政府采取其他措施导致不能提供正常劳动的企业职工，用人单位能否与其解除劳动合同？**

用人单位不得以此为由解除劳动合同。《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）要求，对新冠肺炎患者、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，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。《人力资源社会保障部 全国总工会 中国企业联合会/中国企业家协会 全国工商联关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8号）规定，在疫情防控期间，要指导企业全面了解职工被实施隔离措施或政府采取的紧急措施情况，要求企业

不得在此期间解除受相关措施影响不能提供正常劳动职工的劳动合同或退回被派遣劳动者。

#### **四、用人单位是否可以因劳动者曾患新冠肺炎而拒绝录用？**

不可以。《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。《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。因此，患有新冠肺炎后被治愈的，用人单位不得以其曾患上述传染病为由拒绝录用，并不得实施任何就业歧视行为。

#### **五、用人单位能否以劳动者故意传播传染病病毒被追究刑事责任为由解除劳动合同？**

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，用人单位可根据《劳动合同法》第三十九条第(六)项规定与其解除劳动合同。

#### **六、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？**

应当有效。根据《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产生法律效力。因此，在劳动者提出离职申请符合其真实意愿且书面离职申请已到达用人单位的情况下，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申请的法律效力。

### **七、用人单位可以因疫情原因进行裁员吗？**

不建议用人单位因疫情进行经济性裁员。《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）提出，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。确定裁员的，按《劳动合同法》第四十一条规定处理。

### **八、用人单位要开工，劳动者不愿复工怎么办？**

企业开工需提供必要的防疫保护和劳动保护措施，妥善安排工作时间。对于因隔离、留观、治疗或政府采取紧急措施导致员工暂不能提供正常劳动的，企业不得解除劳动合同或退回劳务派遣工。对不愿复工的职工，企业工会要及时宣讲疫情防控政策要求和企业复工的重要性，主动劝导职工及时返岗。经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的，企业可依法处理。

### **九、对隔离治疗、医学观察以及因政府采取其他措施导致不能提供正常劳动的企业职工，其工资如何支付？**

《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》（鲁人社函〔2020〕5号）要求，对新冠肺炎患者、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。对于因疫情防控未及时返工的，该期间的工资发放，单位和职工可以协商处理。

#### **十、延迟复工期间工资待遇如何确定？**

《山东省人力资源和社会保障厅关于延迟省内企业复工的紧急通知》（鲁人社字〔2020〕10号）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，即企业自停工之日起，在一个工资支付周期内的（一般为1个月），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。

#### **十一、因疫情防控影响单位延迟日期发放工资的，是否构成未及时支付劳动报酬？**

不构成。临时延长假期、延迟复工是出于疫情防控需要政府采取的紧急措施，不属于在春节前就能预期到的情形，不能要求单位提前发放。在此情况下，由于假期延长、未能复工，不能及时发放工资属于“不可抗力”，不能归咎于单位，应当不属于法定的未及时支付工资情形。当然，单位应当在复工后及时予以支付。

## 十二、因疫情影响导致企业生产经营困难的，可否调整工资？

经与职工协商一致可以调整薪酬。《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》（人社厅明电〔2020〕5号）第二条指出，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。《山东省企业工资支付规定》第十三条规定，企业因生产经营困难、经济效益下降，确无正常工资支付能力，需要降低工资标准或者按照当地最低工资标准支付劳动者工资的，应当事先征求企业工会或者职工代表的意见，向全体职工说明理由。需要按照当地最低工资标准支付劳动者工资的，应当报劳动保障行政部门备案。企业生产经营恢复正常后，应当及时提高工资标准。

## 十三、春节假期延长至2月2日，延长的3天假期属于什么性质？

延长的3天假期应当属于临时性的特殊假期。《全国年节及纪念日放假办法》（国务院令第644号）第二条规定“春节放假3天（农历正月初一、初二、初三）”。《关于2020年部分节假日安排的通知》（国办发明电〔2019〕16号）规定“春节假期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”。根据以上规定，春节假期包括法定节假日和调休时间两部分。法定节假日为1月25日、1

月 26 日、1 月 27 日；1 月 24 日、1 月 28 日、1 月 29 日、1 月 30 日为调休时间。

为了应对新冠肺炎疫情，《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）规定，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。因疫情防控不能休假的职工，应根据《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。因此，延长 3 天假期（1 月 31 日、2 月 1 日 2 天原属工作日，2 月 2 日原即为休息日）不能休假的可以安排补休，这 3 天假期既不是法定节假日，也不是普通休息日，应当属于临时性的特殊假期。

**十四、春节假期（包括延长假期）劳动者加班工资应按何种标准发放？**

根据《劳动法》《全国年节及纪念日放假办法》《关于 2020 年部分节假日安排的通知》《国务院办公厅关于延长 2020 年春节假期的通知》等相关规定执行。

1 月 25 日、26 日、27 日，春节法定节假日，支付不低于工资的 300% 的工资报酬。

1 月 24 日、28 日、29 日、30 日，春节假期调休，不能安排补休的，支付不低于工资的 200% 的工资报酬。

1 月 31 日、2 月 1 日、2 日，延长春节假期，不能安排补休的，支付不低于工资的 200% 的工资报酬。

2 月 3 日至 9 日，延迟复工期，依法支付劳动者工资。



## 十五、用人单位因疫情防控需要是否可以安排劳动者延长工作时间？

可以，但要保障劳动者身体健康和劳动安全。《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。《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。人力资源社会保障部 全国总工会 中国企业联合会/中国企业家协会 全国工商联《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8号）指出，对承担政府疫情防控保障任务需要紧急加班的企业，在保障劳动者身体健康和劳动安全的前提下，指导企业与工会和职工协商，可适当延长工作时间应对紧急生产任务，依法不受延长工作时间的限制。

## 十六、实行综合计算工时工作制的用人单位因疫情防控需要加班，是否需支付加班工资？

实行综合计算工时工作制的用人单位因疫情防控需要加班的，在法定休假日加班的，应当按照不低于日或者小时工资基数

的 300%支付加班工资；其他时间加班的，则要看综合计算工作时间是否超过法定标准工作时间总数，没有超过的不用支付加班工资，超过的则按照延长工作时间支付不低于小时工资基数 150%的加班工资。

### **十七、实行不定时工作制的用人单位因疫情防控需要加班，是否需支付加班工资？**

实行不定时工作制用人单位的因疫情防控需要加班的，不支付加班工资。《工资支付暂行规定》第十三条第四款规定，实行不定时工时制度的劳动者，不执行上述规定。“上述规定”即该条第一款第（一）（二）（三）项分别规定的支付不低于工资的 150%、200%、300%的加班工资。《山东省企业工资支付规定》第二十三条规定，实行不定时工作制的企业，不适用本规定有关加班工资的规定。

### **十八、带薪年休假、医疗期与延长的假期期间重叠的，是否顺延？**

应视情况而定。根据《职工带薪年休假条例》第三条规定，国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。此次假期延长系国务院通知要求，应做休息日对待，根据国家关于带薪年休假的规定，带薪年休假与延长的假期重叠的，可以顺延。原劳动部《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》第一条第二款规定，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 天假期期间重叠的，不应顺延。

### **十九、婚丧假与延长假期期间重叠的，是否顺延？**

是否顺延视用人单位的规章制度而定。婚丧假期间遇到法定休假日或者双休日是否必须顺延，目前尚没有明确的法律、法规规定，是否顺延可根据用人单位的规章制度规定执行。

## **二十、探亲假与延长假期期间重叠的，是否顺延？**

不应顺延。《国务院关于职工探亲待遇的规定》第三条规定，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天假期期间重叠的，不再顺延。

## **二十一、医护人员因工作原因感染新冠肺炎是否属于工伤？**

属于工伤。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感染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）要求，在新冠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，感染新冠肺炎或因感染新冠肺炎死亡的，应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。

## **二十二、新冠肺炎患者、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期间，是否计入医疗期？**

不计入医疗期。《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）要求，新冠肺炎患者、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。《人力资源社会保障部 全国总工会 中国企业联合会/中国企业家协会 全国工商联 关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8号）关于“隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的职工，按医疗期有关规定支付工资”的意见，也没有把隔离期计入医疗期。因此，在国家有关部门没有出台新的规定之前，上述期间不计入医疗期。

### **二十三、劳动保障监察有关时限在疫情防控期间能否顺延？**

可以视情况顺延。2020年2月3日，人力资源社会保障部劳动保障监察局《关于加强疫情防控的通知》规定，违法行为2年追溯期、立案调查期限、责令改正期限，视情况顺延时限，同时通过电话、短信等方式及时告知当事人。

### **二十四、因受疫情影响劳动人事争议仲裁时效如何计算？**

《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，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。