



# 防控疫情 企业劳动用工操作指引

北京市中闻律师事务所

周明刚律师团队

2020年02月

# 您好：

新型冠状病毒肺炎牵动人心，涉及法律问题众多且相对复杂，让很多企业家和HR有点措手不及，近期我们团队也收到客户发过来的不少问题，集中在以下几个方面：

- 如何降低疫情带来的损失（经营困难，损失，降薪）？
- 企业必须知道的生产经营变化（停工、复工）有哪些？
- 如何与员工在疫情期“共赢”（出差、返岗、劳动关系解除与建立）？
- 疫情期间的休假、工资与加班（休假、工资、加班制度）怎么算？

带着这些问题，我们团队广泛收集研究了相关法律法规政策文件，在假期里给您制作了这本《**防控疫情，企业劳动用工操作指引**》。

鉴于截至目前疫情仍在发展、变化中，相关政策也有待进一步明确、细化和完善，部分问题可能存在不同的解读，有待进一步明确。我们将持续关注中央和各地政府以及人力资源和社会保障部门的最新动态，不断更新疫情防控期间劳动用工操作指引。

本手册提供的分析意见和解答不作为法律服务中的律师意见，仅供参考。如需具体化、针对性的法律咨询意见和方案，欢迎与我们联系。

联系邮箱：[zmglawyer@zwlawyer.com](mailto:zmglawyer@zwlawyer.com)

您的专属法务顾问  
周明刚律师团队

周明刚律师团队  
ZMGLAWYER

# 目录

---

## 01 如何降低疫情带来的损失

- 1.01 因受疫情影响导致企业生产经营困难的，如何合法有效降低人力成本？
- 1.02 面临疫情，企业能借助什么政策政策缓解经营压力？
- 1.03 因受疫情影响，企业如何协商房租减免？
- 1.04 企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可否裁员？
- 1.05 企业因疫情影响，生产经营、资金周转困难，暂时无法支付员工工资的，可否推迟发放工资？

## 02 企业必须知道的生产经营变化

- 2.01 国务院或地方政府规定延长假期或延后复工期间，到底是休息日还是法定节假日？
  - 2.02 受疫情影响的企业，如何合理安排生产经营？
  - 2.03 延长假期及延迟复工期间，企业可以强制复工吗？
  - 2.04 强制复工，会有什么后果？
  - 2.05 若企业在延长假期期间开工，是否需要支付加班费？
  - 2.06 推迟复工期间上班的，企业是否需要向职工支付加班工资？
  - 2.07 实行不定时工作制的员工因疫情防控需要加班，有无加班工资？
  - 2.08 因疫情影响导致企业生产经营困难的，可否通过缩短劳动者工作时间，少发放工资？
-

## 03 企业如何与员工在疫情期间“共赢”（出差、返岗、劳动关系解除和建立）

- 3.01 因疫情未及时返岗职工，如何安排？
- 3.02 假期结束，劳动者未及时返回单位上班，用人单位是否可以单方解除劳动合同？
- 3.03 员工被隔离，公司能否单方面调岗调薪？
- 3.04 能否以求职者感染过新型冠状病毒或来自疫情严重省份为由拒绝招录？
- 3.05 职工被派往疫区工作而感染疫病的，是否属于工伤？
- 3.06 员工因担心疫情而拒绝上班，如何处理？
- 3.07 员工拒绝检疫，可以解除劳动合同吗？
- 3.08 员工治疗新型冠状病毒感染肺炎的医疗费用能否报销？
- 3.09 在法定假期结束后，用人单位要求员工在家办公，在此期间发生事故伤害的，是否属于工伤？
- 3.10 企业是否可以安排被隔离的员工在家工作？需要支付加班费吗？
- 3.11 员工结束隔离措施之后，需要继续在家休养的，休养期间待遇按照什么标准支付？
- 3.12 对于已确诊的员工，以及在观察期、隔离期的员工应怎样考勤？
- 3.13 隔离治疗期间或医学观察期间，劳动合同到期了，如何处理？
- 3.14 企业因工作需要安排职工到重点疫情地区工作，员工拒绝的，企业可否以此为由处理员工？

## 04 疫情期间的休假、工资与加班制度（休假、工资、加班制度）

- 4.01 延长假期期间、延迟复工期间工资待遇具体怎么算？
- 4.02 因疫情交通管制等原因，员工无法按时返岗时，工资应该怎么发？
- 4.03 企业因疫情影响导致停工停产的，工资如何支付？
- 4.04 因疫情防控需要，用人单位可否要求劳动者加班？

# 01

## 如何降低疫情带来的损失

- 1.01 因受疫情影响导致企业生产经营困难的，如何合法有效降低人力成本？
- 1.02 面临疫情，企业能借助什么政策政策缓解经营压力？
- 1.03 因受疫情影响，企业如何协商房租减免？
- 1.04 企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可否裁员？
- 1.05 企业因疫情影响，生产经营、资金周转困难，暂时无法支付员工工资的，可否推迟发放工资？

# 1.01 因受疫情影响导致企业生产经营困难的，如何合法有效降低人力成本？

## 解答：

企业可以与员工及时沟通、最终通过协商一致的方式调整薪酬、轮岗轮休和安排待岗，以合法有效的降低人力成本和运营风险。切忌简单粗暴、毫无预警的单方降薪。

## 实操建议：

- 1.注重与员工的坦诚沟通和交流，如果企业确实有困难的，共同协商寻找解决方案。
- 2.如双方签署书面协议的操作难以具体落实的，尽量通过电子邮件、微信等方式明确企业与员工双方的真实意思表示。

# 1.02 面临疫情，企业能借助什么政策缓解经营压力？

**解答：**

对于符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴，并争取政府、园区的优惠政策，争取房租减免。“稳岗补贴”即为了稳定企业岗位职工，减少裁员或不裁员而对企业发放补助性补贴，具体标准为企业及其员工上年度实际缴纳失业保险费总额的40%。

就北京而言，企业申请稳岗补贴应同时具备以下资格：一是依法参加失业保险并足额缴纳失业保险费；二是上年度企业裁员率低于本地上年度城镇登记失业率。

# 1.02 面临疫情，企业能借助什么政策缓解经营压力？

## 实操建议：

- 1.申请“稳岗补贴”，具体标准为企业及其员工上年度实际缴纳失业保险费总额的40%。就北京而言，需具备以下资格：一是依法参加失业保险并足额缴纳失业保险费；二是上年度企业裁员率低于本地上年度城镇登记失业率。
- 2.持续关注企业所在地政府、所在创业园区甚至是所租物业公司的政策优惠和扶持措施并主动申请。
- 3.争取房租减免。目前，已有万达、保利等大型房企及购物中心站出来免收商家房租以共渡时艰，对于广大的创业企业，创始人也可以关注相关信息，甚至是尝试主动与办公场所的出租方或物业方进行沟通，争取有机会减免一部分房租
- 4.与关注所在创业园区和所在地政府后续一段时间之内的优惠政策和扶持措施，尽最大可能多方面地为企业争取更多的生存空间和发展时间。



# 1.03 因受疫情影响，企业如何协商 房租减免？

## 实操建议：

1. 查阅合同文本：首先翻阅租赁合同是否有类似“因意外事件(如非典等传染疾病、市政建设、自然灾害、战争等事)致使无法正常经营的，应减免该期间的租金”的条款。
2. 与出租方协商并达成相关书面协议：对于企业来说，由于疫情原因停业已无法达成合同目的，出租方与承租方应进行友好协商，就租金减免数额达成一致。达成一致后，应签订《补充协议》作为原《租赁合同》的补充合同就具体减免数额进行约定，以免日后发生争议。
3. 无法达成一致可通过诉讼解决：一旦出租方拒绝接受协商或协商不一致，在承租方拒不缴纳停业期间租金的，出租方可能通过诉讼方式要求解除租赁合同并要求承租方支付租金及违约金，应及时通过其他途径主张权利，注意3年诉讼时效期限。需咨询专业人士给出个性化的解决方案。

## 依据：

《中华人民共和国合同法》第117条、合同法司法解释（二）第二十六条

# 1.04 企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可否裁员？

**解答：**

尽量不裁员或者少裁员，可采取采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式

**实操建议：**

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。

# 1.05 企业因疫情影响，生产经营、资金周转困难，暂时无法支付员工工资的，可否推迟发放工资？

**解答：**

在保障职工基本生活的前提下，经与本单位工会及职工代表协商一致并形成书面协议，可以延期支付。可以无需经过员工同意。

**依据：**

劳动和社会保障部《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》第4条

# 02

## 企业必须知道的生产经营变化

- 2.01 国务院或地方政府规定延长假期或延后复工期间，到底是休息日还是法定节假日？
- 2.02 受疫情影响的企业，如何合理安排生产经营？
- 2.03 延长假期及延迟复工期间，企业可以强制复工吗？
- 2.04 强制复工，会有什么后果？
- 2.05 若企业在延长假期期间开工，是否需要支付加班费？
- 2.06 推迟复工期间上班的，企业是否需要向职工支付加班工资？
- 2.07 实行不定时工作制的员工因疫情防控需要加班，有无加班工资？
- 2.08 因疫情影响导致企业生产经营困难的，可否通过缩短劳动者工作时间，少发放工资？

## 2.01 国务院或地方政府规定延长假期或延后复工期间，到底是休息日还是法定节假日？

### 到底是休息日还是法定节假日？

#### 解答：

是休息日。在此期间企业个别员工确需上班的，视为休息日加班，之后应当予以调休或按休息日加班的标准支付200%的工资。

#### 实操建议：

- 1.为保障员工安全，与全社会共同防控疫情，延长假期或延后复工的，建议企业尽量不安排提前复工；
- 2.如确有需要提前推进的工作，建议组织所涉及员工在家办公，远程协同推进工作、参加会议；未来可通过安排员工再行调休，这种情况下无需支付在此期间的加班费。

## 2.02 受疫情影响的企业，如何合理安排生产经营？

### 实操建议：

- 1、和当地政府主管部门积极联系：看是否有针对疫情的优惠政策，比如，自己企业的类型，是否享受稳岗补贴。
- 2、如果有固定的房屋租金支出，和出租方积极取得联系：看是否有针对疫情的优惠措施。比如自1月24日-2月25日期间，万达商管集团对全国各地所有万达广场的商户租金及物业费实行全免政策。
- 3、与员工积极协商：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。

**依据：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》（人社厅发明电〔2020〕5号）**

## 2.03 延长假期及延迟复工期间，企业可以强制复工吗？

**解答：**

不可以。延长假期和延迟复工期间系各级政府为应对疫情而采取的紧急应对措施。除非是符合规定，属于可以不执行延迟复工的行业。比如按照北京、上海的规定，可以不延迟复工的行业有：

- 保障城市运行所必需的行业：如供水、供气、供电、通讯等；
- 疫情防控所必需的行业：如医疗器械、药品、防护用品生产和销售等；
- 群众生活所必需的行业：如超市卖场、食品生产和供应等；
- 其它涉及重要国计民生的相关企业。

## 2.03 延长假期及延迟复工期间，企业可以强制复工吗？

### 依据：

按照各地规定执行，可能会有细微差异。比如，北京市、上海市规定的行业涵盖以下几类，“涉及保障城市运营必须（供水、供气、供电、通讯等行业）、疫情防控必须（医疗器械、药品、防护用品生产和销售等行业）、群众生活必须（超市卖场、食品生产和供应等行业）及其他涉及重要国计民生的相关行业除外。”



## 2.04

## 强制复工， 会有什么后果？

周明刚律师团队  
ZMGLAWYER

### 解答：

企业若强制复工，产生严重后果的，会面临停产停业，暂扣或者吊销许可证或者营业执照，罚款等行政处罚。当然，相关行为涉嫌刑事犯罪的，还会产生相应的刑事责任。

### 实操建议：

当前，疫情还在不断扩散，基于人传人的特性，春节过后的返工潮势必是新一轮的考验。在疫情面前，唯有协力同心，才能共渡难关。

虽说延迟几天上班会延误企业的一些计划，但如果不考虑疫情，让员工提前复工，出现意外损失会更大，员工也会在忐忑的低效率状态下进行工作。

并且，产生严重后果的，将面临行政处罚，重者还可能有刑事责任。因此，倒不如先让员工休养生息，待疫情过后，安心上班

周明刚律师团队  
ZMGLAWYER

## 2.04

## 强制复工， 会有什么后果？

**依据：**

《中华人民共和国突发事件应对法》第六十四条

《传染病防治法》第七十七条

《中华人民共和国刑法》第三百三十条

周明刚律师团队  
ZMGLAWYER

## 2.05 若企业在延长假期期间开工，是否需要支付加班费？

**解答：**

是的。应当支付加班费或者安排补休。

**依据：**

对于在延长春节假期期间开工的，企业应安排补休或按规定支付加班工资。公司安排员工在延长春节假期的1月31日至2月2日期间上班的，应当补休，不能补休的应当支付加班工资。

**实操建议：**

建议企业在此期间安排开工的，提前与员工商定好之后调休，可减少加班费用的支出。

## 2.06 推迟复工期间上班的，企业是否需要向职工支付加班工资？

解答：

需要。

依据：

1月29日上海市人力资源和社会保障局出的《应对新型冠状病毒感染肺炎疫情人力资源社会保障措施细解》规定：“对于在延长春节假期期间和执行市政府不高于2月9日24时前复工要求的企业职工，企业应按劳动合同约定的标准支付当月工资；涉及保障城市运行必需、疫情防控必需、群众生活必需及其它涉及重要国计民生的企业，职工提供正常劳动的，企业应当按照休息日加班的有关规定，安排补休或者支付加班工资；职工按照企业要求在家办公的，同样按照休息日加班的有关规定，企业应给予补休或支付加班工资。”

## 2.07 实行不定时工作制的员工因疫情防控需要加班，有无加班工资？

**解答：**

没有加班工资。实行不定时工作制的因疫情防控需要加班的，均不执行加班工资的规定，即无论是否在法定节假日加班，都没有加班工资。企业根据工时即相关制度支付即可。

**依据：**

《工资支付暂行规定》第十三条第四款

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60条

周明刚律师团队  
ZMGLAWYER

## 2.08 因疫情影响导致企业生产经营困难的，可否通过缩短劳动者工作时间，少发放工资？

### 解答：

企业在与劳动者协商一致的情况下可以缩短劳动者的工作时间。因缩短工时的，可以相应减少劳动报酬，但不应当低于最低工资标准。

由于缩短工时不是节假日，属于企业自己确定的工作时间，按照多劳多得、少劳少得的原则，由于工时缩短的，企业可以相应减少劳动报酬，但不得低于最低工资标准。

### 依据：

《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）第二条

# 03

## 企业如何与员工在疫情期间“共赢”（出差、返岗、劳动关系解除和建立）

- 3.01 因疫情未及时返岗职工，如何安排？
- 3.02 假期结束，劳动者未及时返回单位上班，用人单位是否可以单方解除劳动合同？
- 3.03 员工被隔离，公司能否单方面调岗调薪？
- 3.04 能否以求职者感染过新型冠状病毒或来自疫情严重省份为由拒绝招录？
- 3.05 职工被派往疫区工作而感染疫病的，是否属于工伤？
- 3.06 员工因担心疫情而拒绝上班，如何处理？
- 3.07 员工拒绝检疫，可以解除劳动合同吗？
- 3.08 员工治疗新型冠状病毒感染肺炎的医疗费用能否报销？
- 3.09 在法定假期结束后，用人单位要求员工在家办公，在此期间发生事故伤害的，是否属于工伤？
- 3.10 企业是否可以安排被隔离的员工在家工作？需要支付加班费吗？
- 3.11 员工结束隔离措施之后，需要继续在家休养的，休养期间待遇按照什么标准支付？
- 3.12 对于已确诊的员工，以及在观察期、隔离期的员工应怎样考勤？
- 3.13 隔离治疗期间或医学观察期间，劳动合同到期了，如何处理？
- 3.14 企业因工作需要安排职工到重点疫情地区工作，员工拒绝的，企业可否以此为由处理员工？

# 3.01 因疫情未及时返岗职工，如何安排？

**解答：**

优先安排休年休假，可申请事假病假等。

**实操建议：**

1.对于因疫情未及时复工的职工，经与职工协商一致，企业可以优先考虑安排职工带薪年休假。

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。职工在带薪年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

2.如系其他原因的，员工可主动依法申请休事假、病假。



## 3.02 假期结束，劳动者未及时返回单位上班，用人单位是否可以单方解除劳动合同？

**解答：**

若因有关传染病的调查、检验、采集样本、隔离治疗等预防控制措施，或因政府采取其他紧急措施导致，不能。若非因上述原因导致旷工的，则按照双方签订的劳动合同及用人单位合法有效的规章制度执行。

**依据：**

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》相关规定，用人单位不得依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、四十一条规定单方解除劳动合同。

## 3.03 员工被隔离，公司能否单方面调岗调薪？

**解答：**

不能。公司不得停止支付其隔离期间的工作报酬，也不能单方面调岗调薪。

**依据：**

《劳动合同法》第三十五条

《传染病防治法》第四十一条第二款

## 3.04 能否以求职者感染过新型冠状病毒或来自疫情严重省份为由拒绝招录?

**解答:**

不能, 否则承担赔偿责任且可能遭致诉讼。

**依据:**

《就业促进法》第三条、第六十二条; 《传染病防治法》第十六条

**实操建议:**

类似行为很可能招致诉讼, 企业可以要求对方提供医学证明或者14天的隔离记录以确保求职者身体无恙, 不会感染其他员工。

## 3.05 职工被派往疫区工作而感染疫病的，是否属于工伤？

**解答：**

应当视为工伤。

**依据：**

《广东省工伤保险条例》、《河南省工伤保险条例》则明确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。

## 3.06 员工因担心疫情而拒绝上班，如何处理？

**解答：**

安抚、沟通、书面通知或远程工作。

**实操建议：**

- 1.在疫情未解除时，首先用人单位依法复工后，劳动者仅仅因其个人内心恐慌想法而拒绝上班的，用人单位应从人性化角度出发，对其进行安抚、心理疏导，消除员工恐慌情绪，引导劳动者逐步进入正常工作状态；
- 2.若公司可以远程工作，可以安排员工远程在家工作；
- 3.如确实无法安抚的，并无法远程工作。可以经沟通后，劳动者主动辞职，或双方协商一致解除劳动合同；
- 4.疫情已经解除用人单位可以依据规章制度规定书面通知员工返岗，仍拒不返岗的，用人单位可按照规章制度的规定依法处理。

## 3.07 员工拒绝检疫，可以解除劳动合同吗？

### 解答：

若员工情形严重，被追求刑事责任或者严重违反应、妨碍急处理工作时，可以解除并并不必支付经济补偿。

### 依据：

《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》中第一条第二款

### 实操建议：

- 1.单位和个人违反规定，导致传染病传播、流行，给他人人身、财产造成损害的，应当依法承担责任。
- 2.如单位职工被依法追究刑事责任的，用人单位可以立即解除劳动合同，并不必支付经济补偿。
- 3.如单位职工虽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、违反单位规章制度的，用人单位也可立即解除劳动合同，并不必支付经济补偿。

## 3.08 员工治疗新型冠状病毒感染肺炎的医疗费用能否报销？

**解答：**

可以，由医保基金支付。

**依据：**

针对此次疫情特点，国家医保局决定对确诊为“新型冠状病毒感染肺炎”等患者采取特殊报销政策。

## 3.09 在法定假期结束后，用人单位要求员工在家办公，在此期间发生事故伤害的，是否属于工伤？

解答：是的。

依据：《工伤保险条例》第十四条

周明刚律师团队  
ZMGLAWYER



## 3.10 企业是否可以安排被隔离的员工在家工作？需要支付加班费吗？

**解答：**

可以，但不需要支付加班费。

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。被隔离的员工在家工作也是正常履行劳动义务，公司应支付正常出勤的工资，不需要支付加班费。

**依据：**

《中华人民共和国劳动合同法》第八条

周明刚律师团队  
ZMGLAWYER

## 3.11

### 员工结束隔离措施之后，需要继续在家休养的，休养期间待遇按照什么标准支付？

#### 实操建议：

- 1.若员工可提供病休凭证的，按照病假处理；
- 2，因特殊情况没有病假证明的，用人单位可以优先安排员工年调休、休年假、或调整为公司福利假期等；
- 3.员工如果没有医疗机构病休证明，同时员工其它假期已经用完的情况下，可以向所在单位按程序申请事假。

#### 依据：

《中华人民共和国劳动法》第四十五条

《企业职工患病或非因工负伤医疗规定》第四条

## 3.12 对于已确诊的员工，以及在观察期、隔离期的员工应怎样考勤？

### 解答：

- 1.对已确诊的员工，在患病期间，不得解除劳动合同，医疗期内企业支付的病假工资标准不得低于最低工资标准的80%；企业职工因患病或非因工负伤医疗期满后，用人单位不得立即与劳动者解除劳动合同关系。
- 2.对于观察期、隔离期的员工按照“出勤”执行。

### 依据：

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第一条与第五条

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第59条

《传染病防治法实施办法》第四十九条

# 3.13

## 隔离治疗期间或医学观察期间，劳动合同到期了，如何处理？

**解答：**

隔离治疗期间或医学观察期间，劳动合同到期的，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。企业应当支付员工在此期间的工作报酬。

**依据：**

《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

## 3.14 企业因工作需要安排职工到重点疫情地区工作，员工拒绝的，企业可否以此为理由处理员工？

**解答：**

一般企业不行，但特殊工作人员（如医护人员）以及政府要求保障生产经营的企业除外。

**依据：**

企业因工作需要安排职工到重点疫情地区工作的，应提供必要防护条件并与职工协商一致，不得以职工不服从工作安排为由处理职工，但特殊工作人员（如医护人员等）以及政府要求保障生产经营的企业职工除外。

# 04

## 疫情期间的休假、工资与加班制度（休假、工资、加班制度）

4.01 延长假期期间、延迟复工期间工资待遇具体怎么算？

4.02 因疫情交通管制等原因，员工无法按时返岗时，工资应该怎么发？

4.03 企业因疫情影响导致停工停产的，工资如何支付？

4.04 因疫情防控需要，用人单位可否要求劳动者加班

# 4.01 延长假期间、延迟复工期间工资待遇具体怎么算？

**解答：根据现在的各项规定与春节假期、延迟复工及企业停工，我们将这个问题整理成表格如下（根据国家规定整理，地方规定可以此规律继续推算）：**

日期	性质	是否有薪水	若上班应支付
1月25日-1月27日	法定节假日	有	支付300%加班费
1月28日-1月30日	休息日	无	支付200%加班费
1月31日（周五）	临时新增假期	有	支付200%加班费
2月1日（周六）	临时新增假期	有	支付200%加班费
2月2日（周日）	临时新增假期	无	支付200%加班费
2月3日-2月7日	停工的工作日	未定	需结合本地政策
2月8日-2月9日（周六、周日）	停工的休息日	无	支付200%加班费
2月10日-2月29日	若复工	有	按正常上班计算
	若继续停工	有	支付停工工资/生活费

## 4.02 因疫情交通管制等原因，员工无法按时返岗时，工资应该怎么发？

**解答：协商处理。**

### **实操建议：**

各地政府部门若出台相应政策，按照当地政策执行。比如北京人社局发布的《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》（京人社劳字〔2020〕11号）明确规定，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。

若员工因疫情交通管制未及时返工且时间较长的，或者职工从疫情发生区回到工作所在地并居家观察等。该期间的工资发放，单位和职工双方可以协商处理。

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。



## 4.03 企业因疫情影响导致停工停产的，工资如何支付？

**解答：**

应依法支付停工工资/生活费。

**实操建议：**

建议提前与员工沟通，告知其关于停工生活费的法律规定，提前根据规定商量好费用。

企业因受疫情影响导致停工停产的：

（一）未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，应当按照正常工作时间支付工资。

（二）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。

北京市、安徽省、山东省、四川省生活费的标准是不低于最低工资的70%，陕西省是不低于最低工资的75%，广东省、江苏省、浙江省、河南省、河北省、内蒙古自治区是不低于当地最低工资的80%，上海市、天津市是不得低于当地的最低工资。

## 4.04 因疫情防控需要，用人单位可否要求劳动者加班？

**解答：可以**

**依据：**

《中华人民共和国劳动法》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，影响生产和公共利益，必须及时抢修的；（三）法律、行政法规规定的其他情形

**实操建议：**

1. 必须明确加班是由于疫情防控需要
2. 按劳动法规定支付加班工资

周明刚律师团队  
ZMGLAWYER

疫情防控，我们与您同在  
用法律做您坚实的守护者

周明刚律师团队  
ZMGLAWYER

周明刚律师团队  
ZMGLAWYER