

疫情防控形势下各地延迟复工信息汇总及企业用工系列问题解答

瑛明律师事务所 李会平/王健斐

为加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，有效减少人员聚集，阻断疫情传播，更好保障人民群众生命安全和身体健康，按照党中央、国务院防控工作部署，根据《中华人民共和国突发事件应对法》《中华人民共和国传染病防治法》的有关规定，各级政府相继发布通知延迟企业复工时间，部分地区人力资源和社会保障部门还对延迟复工期内的工作安排、劳动报酬支付及劳动关系处理等事宜进行了解答说明，旨在指导企业妥善处理好疫情防控期间劳动关系问题，维护职工合法权益，保障用人单位正常生产经营秩序。

就此，本文就部分地区延迟复工时间、工资支付及相应工作安排等政策予以汇总，并就与疫情防控及延迟复工安排相关的企业用工系列问题予以汇总分析，便于读者参考。

第一部分：部分地区复工时间及相关信息汇总

序号	地区	延迟复工期	性质 ¹	期内待遇	期后未能复工安排及待遇
1.	北京	2.3-2.9	工作日	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。 不具备条件安排职工在家上班	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；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。 此外，若因疫情造成停工、停业的，在一个工资支付周期内，企业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

¹ 如地区未做特别说明的，此列的性质仅指延迟复工期内工作日的性质，如延迟复工期内涉休息日的，休息日安排职工工作须予以补休或支付200%工资。

				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。	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。
2.	上海	2.3-2.9	休息日	若安排工作，补休或 200% 工资	企业因受疫情影响要求职工推迟复工，或因疫情造成停工停产，在一个工资支付周期内的，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，按双方新的约定支付工资，支付的工资不得低于本市最低工资标准。 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。
3.	天津	2.3- 待通知	工作日	按劳动合同约定的工资标准	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。对不裁员或裁员率低于本市调查失业率控制目标的企业，给予稳岗返还，标准为上年度企业和职工缴纳失业保险费的 50%。 企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应当按劳动合同约定的工资标准支付劳动者工资；超过一个工资支付周期企业安排劳动者工作，经与劳动者协商一致，可以变更劳动合同，调整其工资标准，但不得低于本市最低工资标准。
4.	重庆	2.3-2.9	休息日 ²	若安排工作，补休或 200% 工资	尚未发布。
5.	湖北	2.3-2.13	延长春节假期	若安排工作，补休或 200% 工资	延长春节假期的安排同样适用包含春节期间来湖北探亲访友休假的外地人员。

² 重庆市《企业复工复产有关工作的通知》明确，已复工、复产的企业要严格落实疫情防控各项措施并做好健康防护，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。据此，我们理解延迟复工期均视为休息日，并按照休息日标准安排补休或支付加班费。

6.	湖北 武汉	2.3-2.13	延长春节 假期	若安排工作，补休或 200%工资	<p>企业因受疫情影响停工停产在一个工资支付周期内的，应当按劳动合同约定的标准支付职工工资。停工停产超过一个工资支付周期的，可根据职工提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；企业没有安排职工工作的，应当按照不低于我市最低工资标准的 70%支付职工生活费。</p> <p>企业在停工停产期间，可以优先考虑安排职工年休假。</p> <p>企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以与职工协商一致，通过采取调整薪酬、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，可按规定享受稳岗返还。</p> <p>受疫情影响的企业，可向所在地的特殊工时行政许可部门申请实行综合计算工时制度。</p>
7.	浙江	2.3-2.9， 其中温州市 2 月 17 日后方可 复工	工作日	视同提供正常劳动并支付职工 正常工作时间工资	<p>对于因疫情未及时返回企业复工的职工，经与职工协商一致，企业可以优先考虑安排职工带薪年假。</p> <p>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、待岗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。</p> <p>企业因受疫情影响导致停工停产的，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。超过一个工资支付周期的，可以根据职工提供的劳动，按照双方新约定的标准支付职工工资，不得低于当地最低工资标准；企业没有安排职工工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的 80%支付职工生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除、终止劳动关系。</p>
8.	山东	2.3-2.9	工作日	视同提供正常劳动并支付职工 正常工作时间工资	<p>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。</p>

					<p>企业因受疫情影响导致停工停产在一个工资支付周期内的，应当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，企业安排劳动者工作的，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于当地最低工资标准；企业没有安排劳动者工作的，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，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。</p> <p>对于因疫情防控未及时返回企业复工的职工，企业与职工协商一致，可以优先考虑安排职工带薪年休假。</p> <p>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、待岗等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。鼓励受疫情影响的企业采取集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。</p>
9.	青岛	2.3-2.9	工作日	视同提供正常劳动并支付职工正常工作时间工资	<p>对于因疫情未及时返工的职工，企业可以优先考虑安排职工年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。职工未返工时间较长的，该期间的工资发放由企业和职工协商处理。</p> <p>企业因受疫情影响导致停工停产在一个工资支付周期内的，应当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，企业安排职工工作的，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；企业没有安排职工工作的，应当按照不低于本市最低工资标准的80%支付职工基本生活费。</p> <p>受疫情影响导致生产经营困难的企业，可以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。鼓励受疫情影响的企业，采取集中工作、集中休息的方式，保持正常生产经营。符合条件的企业，按规定享受稳岗补贴。</p>
10.	江苏	2.3-2.9	工作日	不能提供劳动的职工视同提供	因受疫情等影响导致停工停业的，在劳动者一个工资支付周期内的（最长

	苏州			<p>正常劳动并支付其工资。职工提供劳动的，用人单位应当及时足额支付劳动报酬，鼓励对提供劳动的职工以适当方式给予关怀和奖励，期间涉及休息日安排工作的，予以补休或支付 200%工资</p>	<p>三十日)，应当视同劳动者提供正常劳动并支付其工资。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；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 80%支付劳动者生活费。</p> <p>延迟复工等紧急措施解除后，未能及时到岗复工的职工，经与职工协商一致，用人单位可以优先考虑安排职工带薪年休假。</p> <p>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。符合条件的企业，可按规定享受稳岗返还。</p> <p>受疫情影响的企业，可以按照生产经营需要，申请执行综合计算工时制度，实行集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。</p>
11.	江苏常州	2.3-2.9	工作日	按照正常工作时间支付工资	<p>对于因疫情未及时返回企业复工的职工，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当地最低工资标准的 80%支付生活费。</p> <p>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、待岗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。</p> <p>企业因受疫情影响导致停工停产的，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。超过一个工资支付周期的，可以根据职工提供的劳动，按照双方新约定的标准支付职工工资，不得低于当地最低工资标准；企业没有安排职工工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的 80%支付职工生活费。</p>

					受疫情影响的企业，可以按照生产经营需要，向人社部门申请执行综合计算工时制度，实行集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。
12.	广东	2.3-2.9	工作日	视同提供正常劳动并支付职工正常工作时间工资，期间涉及休息日安排工作的，予以补休或支付 200%工资	<p>对于因疫情未及时返粤复工的职工，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。</p> <p>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、待岗等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。鼓励受疫情影响的企业采取集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。</p> <p>企业因受疫情影响导致停工停产的，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。超过一个工资支付周期的，可以根据职工提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；企业没有安排职工工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的 80%支付职工生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。</p>
13.	福建	2.3-2.9	工作日	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，参照国家关于停工、停产期间工资支付有关规定执行，即企业在一个工资支付周期内的，按劳动合同规定的标准支付职工工资。但对企业与职工协商优先使用带薪年休假等各类假的，按相关休假的规定支付工资。对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，依法支付工资。	<p>对因疫情未及时返闽复工的职工，经与职工协商一致，企业可优先考虑安排职工带薪年休假。</p> <p>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，生活费标准按我省有关规定执行。其中，生活费系按福建省原劳动厅《关于用人单位支付职工工资有关问题的规定》（闽劳综[1997]22 号）执行，即生活费按照扣除奖金、加班工资、特殊岗位津贴后，职工本人工资的 70%或单位平均工资的 60%发放；困难企业按不低于当地最低工资标准的 60%发放。</p>
14.	厦门	2.3-2.9	工作日	按劳动合同规定的标准支付	企业因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

					<p>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。</p> <p>企业停工停产未超过一个工资支付周期的，用人单位应当按照职工本人正常劳动的工资标准支付工资。超过一个工资支付周期，用人单位安排职工工作的，按照双方新约定的工资标准支付工资；未安排职工工作的，按照不低于本市当年度最低工资标准支付停工津贴。</p> <p>用人单位确因生产经营困难、资金周转受到影响，暂时无法支付职工工资的，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，延期最长不得超过三十日，并应当于协议达成后三日内向市、区人社部门备案。</p> <p>其他受疫情影响的企业，也可以向市、区人力资源社会保障部门申请实行综合计算工时工作制度，根据生产经营需要，实行轮岗调休。</p>
15.	辽宁	2.3-2.9	工作日	按照劳动合同约定标准支付	<p>根据《辽宁省工资支付条例》、人社部办公厅《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)关于停工、停产期间工资支付相关规定，企业应当按照劳动合同规定的标准支付劳动者工资，即企业延迟复工在一个工资支付周期内的，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，企业应当发放生活费。但对企业与职工协商优先使用带薪年休假等各类假的，按照相关休假的规定支付工资。</p> <p>因政府采取封锁疫区等紧急措施导致职工不能按期返岗提供正常劳动的，参加关于停工停产期间工资支付相关规定执行。</p> <p>因响应当地政府延迟返程号召，企业要求有关职工(针对疫情高发地区人员、非紧迫工作岗位人员、高风险人员)延期返岗，如职工不能通过其他形式提供正常劳动，有关工资待遇由企业与企业职工协商确定。企业也可参照</p>

					因政府采取紧急措施不能按期返岗职工在工资待遇方面的相关做法。
16.	内蒙古	2.3-2.9	工作日	按照劳动合同约定标准支付	<p>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。</p> <p>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，生活费标准按照不低于本地区最低工资标准的80%执行。</p>
17.	江西	2.3-2.9	工作日	参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定执行。期间安排职工工作的，企业应当依法支付职工工资。休息日安排工作的，依法补休或支付200%工资	<p>除被隔离治疗或隔离观察的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人和密切接触者外，企业按照省政府办公厅《关于延迟省内企业复工的通知》（赣府厅明〔2020〕11号）规定延迟复工的，企业在延迟复工期间的工资支付，参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定执行，即延迟复工时间在一个工资支付周期内的，企业应按照劳动合同约定的工资标准支付职工工资；超过一个工资支付周期的，企业应当发放生活费，生活费发放标准建议不低于企业所在地最低工资标准的70%。其中，企业与职工协商在延迟复工期间使用带薪年休假等各类假（包括企业自设的福利假）的，按国家有关休假规定和企业福利假规定支付工资。</p> <p>在延迟复工限制期满后仍被限制不能返岗工作的工资支付问题。除被隔离治疗或隔离观察的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人和密切接触者外，因政府采取封锁疫区等紧急防疫措施导致职工在政府规定的延迟复工限制期满之后仍不能返岗提供正常劳动的，参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定执行。</p> <p>因响应当地政府延期返程号召，企业要求疫情高发地区职工、非紧迫岗位职工、治愈出院的新型冠状病毒感染的肺炎患者职工延期返岗的，如职工不能通过其他形式提供正常劳动，有关工资待遇由企业与企业职工协商确定，</p>

					<p>企业也可参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定。</p> <p>因受疫情防控措施限制或延迟复工时间限制不能返回企业上班的职工，企业可以根据工作需要和职工工作岗位特点，在与职工协商一致后，安排职工在家远程办公，或者采取统筹安排休年假、企业自设的福利假及休息日调休等方式，保持劳动关系和谐稳定。</p>
18.	陕西	2.3-2.9	工作日	按照劳动合同约定标准支付	<p>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。</p> <p>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，企业应当按照不低于当地最低工资标准的75%支付生活费。</p>
19.	四川	企业自行决定	工作日	按照劳动合同约定标准支付	<p>鼓励企业安排职工通过电话、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，安排职工工作采取错时、弹性等灵活方式开展工作。</p> <p>对于因疫情未及时返岗复工的职工，企业经与职工协商一致后，优先考虑安排职工带薪年休假。</p> <p>对于因疫情未返岗复工时间较长的职工，企业经与职工协商一致后，安排待岗。待岗期间，企业应当发放生活费（不得低于当地最低工资标准的70%）。</p> <p>受疫情影响导致生产经营困难的企业，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。</p>

					受疫情影响,企业停工停产在一个工资支付周期内的,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(不得低于当地最低工资标准的70%)。
20.	海南	2.3-2.9	工作日	按照劳动合同约定标准支付	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。 停工停产在一个工资支付周期内的,按劳动合同标准支付工资;超过一个工资支付周期的工资不得低于当地最低工资标准; 对于因疫情未及时返回工作岗位的职工,企业可以优先考虑安排职工年休假。
21.	河南	2.3-2.9	对于因疫情未及时返回工作岗位的职工,企业可以优先考虑安排职工年休假。 执行工作任务的出差职工,因疫情未能及时返回岗位的,工资待遇由所在企业按正常工作期间工资支付。 对于超过一个工资支付周期未能提供正常劳动的职工,企业应当发放生活费,生活费标准不得低于当地最低工资标准的80%。		
22.	甘肃	尚未发布			企业因受疫情影响导致停工停产、超过一个工资支付周期、没有安排职工工作的,应当按照不低于当地最低工资标准的80%支付职工生活费。
23.	新疆	尚未发布			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,企业应当按照不低于自治区人民政府发布的当地最低工资标准的70%发放生活费。
24.	云南、河北、内蒙古、黑龙江、安徽、吉林、贵州、湖南、宁夏、广西等省均明确不得早于2月9日24时前复工复产,但尚未发布关于延迟复工期间工资发放及具体劳动关系安排指导口径。		

上述信息统计截至2020年2月2日中午12时,主要信息来源为各省、市、自治区、直辖市的官方发布,以上汇总分析仅供参考,具体应以当地政府的官方信息及解读为准。

第二部分：企业用工系列问题解答

1. 延迟复工期的适用企业范围

根据目前各地已发的政府通知,对于延迟复工的适用范围基本是除保障城市运行必需(供水、供气、供电、通讯、市政、公共交通等行业)、疫情防控必需(医疗器械、药品、防护用品生产和销售等行业)、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)及其它涉及重要国计民生的相关企业外的其他各类企业。这里的其他各类企业,我们理解是广义上的概念,应当包括个体经济组织、民办非企业单位等。

2. 延迟复工期间工资待遇如何确定?

如前述表格所总结,多数地区已发文明确因政府采取延迟复工或其他紧急措施期间,不能提供正常劳动的员工,用人单位亦应根据劳动合同约定发放工资的原则。而对在延迟复工期内,符合规定可以正常生产经营的用人单位,安排员工提供劳动或安排员工通过远程灵活方式办公的工资支付,目前各地人力资源和社会保障部门存在不同看法,根据目前发文来看,主要有三种不同口径:

一种口径将延迟复工期认定为休息日(如上海),明确如用人单位安排员工在延迟复工期工作的(包括在家办公或通过其他灵活方式远程办公的),应作为休息日加班给予补休或支付200%的加班费。这种安排虽平衡了延迟复工期内未提供劳动和提供劳动的员工利益差,但该口径与劳动法相关规定的休息日为非计薪日的规定不相符,无疑大大增加了企业的用工成本。此外,休息日的确定涉及工资发放、加班等认定及判断,通常系全国人大和国务院的权限,且并未授权地方政府及人社部门自行定义延迟复工为休息日属性。文件发出后,在企业界反弹很大。

一种口径将延迟复工期比照“停工停产”来处理的特殊假期(如江苏、浙江与广东等),在延迟复工期内,未提供劳动的员工,用人单位须按照劳动合同约定的标准支付工资,及视为工作日处理。员工提供劳动的,用人单位应当及时足额支付劳动报酬,江苏省还明确鼓励用人单位以适当方式给予关怀和奖励,但如期间涉及休息日的,应予以补休或支付200%的加班费。我们认为该口径下的安排即可保障员工健康及企业有效运营并做到防控疫情,相对合理。

第三种口径是企业根据实际情况可灵活安排工作(如北京),北京市人民政府2020年1月31日发布《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》明确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。但并未明确如不能复工也不能安排在家办公情况下工资支付标准,我们理解是将决定权留给企业据疫情防控情况和企业自身实际,灵活安排,赋予企业更多自主管理权。

3. 延迟复工期间,可否安排员工在家远程工作?工资怎么支付?企业安排员工远程办公是否违反对于延迟复工的要求而承担法律责任?

延迟复工安排的目的是为了加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，有效减少人员聚集，阻断疫情传播。在家或其他形式的远程办公既满足了防控疫情需要，也满足了企业运营的需要，我们理解企业在延迟复工期间安排员工在家或通过其他灵活方式远程办公的不会被认定为违法延迟复工的要求而承担法律责任。就此，上海人社局在2020年1月28日的新闻发布会中提倡企业安排员工在家办公，北京人社局也明确具备条件的企业应当安排员工通过电话、网络等灵活方式在家上班完成相应工作。

延迟复工期内，若企业安排员工通过灵活方式在家办公的，应视为正常出勤，按照正常工作期间的工资收入支付工资，而且特别提请垂注的是，根据上海市人社局口径，员工按照企业要求在家上班的，应作为休息日加班，企业应当予以补休或支付200%的加班费。鉴于此，若上海企业确需要安排员工在家办公的，我们建议企业在可能的情况，可根据不同情况、具体岗位及项目需求细化工作安排及时间，以有效控制加班费支出或调休成本。

在延迟复工紧急措施解除后，不管企业出于何种原因而要求员工在家办公的，亦应按员工正常出勤的标准支付工资，但若企业与员工在协商达成一致的前提下，亦可考虑通过调整员工工作内容、工作范围及工作量后而予以适当调整工作报酬，也可在一定程度上起到减小对企业生产和员工生活的影响的目的。

4. 延迟复工期能否冲抵年休假？

如当地人社部门将延迟复工期作为休息日或视同“停工停产”性质的特殊假期的，原则上企业不可将延迟复工期间天数冲抵员工的带薪年休假。但各地具体口径有所不同，如江西省规定，对在国务院规定的春节假期（包括延长假期）之后因受疫情防控措施限制或延迟复工时间限制不能返回企业上班的职工，企业可以根据工作需要和职工工作岗位特点，在与职工协商一致后，安排职工在家远程办公，或者采取统筹安排休年休假、企业自设的福利假及休息日调休等方式，保持劳动关系和谐稳定。

延迟复工期后，各企业可根据实际情况与员工沟通并安排适用年休假。

5. 在延迟复工期间，如员工拒绝在家远程工作的要求，企业是否可做违纪处理？

延迟复工系各地政府为减少人员聚集而采取的防疫应急措施，职工有权拒绝到现场出勤，但对于在家办公的工作要求，如果员工拒绝的，基于目前的特殊情况，我们不建议企业给予员工直接的纪律处分，容易引发纠纷。建议企业应是以沟通协调为主，并可表明将此项作为员工当年度内绩效考核的一个考量因素而予以激励或作为谈判的筹码。

6. 新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者被采取隔离措施期间工资待遇如何确定？

人力资源和社会保障部及各地区均已明确，若员工属于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。

若上述隔离期或观察期结束后，员工仍需停止工作进行治疗的，并提供医疗机构出具的病休

证明的，企业可按照职工患病的医疗期有关规定支付其病假工资。

7. 政府采取的延迟复工等紧急措施解除后，员工因自行隔离、交通管制等原因，无法复工的，企业可怎么处理？

若员工因自行隔离、交通管制等防控措施，在政府要求的延迟复工期结束后仍无法按时返回复工的，根据目前各地口径参考，在员工及时向企业说明情况或提供相关证明后，企业不得以旷工为由对员工进行处理。在此情况下，经与员工沟通，企业可优先考虑安排职工休带薪年休假，员工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。若员工未复工时间较长的，企业可根据该员工岗位性质予以考虑是否可安排员工在家远程办公，并视为员工正常出勤而予以发放劳动报酬。若员工未复工时间较长的，且岗位不具备在家办公的条件的，企业可与职工协商一致，安排职工待岗。待岗期间，企业应各地规定标准支付生活费。此外，厦门还建议企业可引导职工办理事假手续。

8. 企业是否有权强行要求员工提前复工？

如各地政府发文所述，除特定行业外，企业不得提前复工。作为职工，当然有权拒绝企业提前复工的指令并向相关政府部门举报企业的违法行为。如果企业置政府的紧急措施于不顾，仍强制员工提前复工的，视情节严重程度，来决定是否需承担相应的法律责任。

根据《传染病防治法》第四十二条，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，但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、擅自提前复工的，将可能被追究有关法律责任，包括但不限于上述行政责任和刑事责任。

如企业确有特殊原因需提前复工的，可根据各地政策，向所在地的主管政府部门提出书面申请材料，经审核批准后予以复工，但复工后企业必须根据当地政府部门要求采取有效的疫情防控措施。

9. 企业因疫情影响导致生产经营困难或停工停业的，应如何应对？

首先，根据人力资源和社会保障部的发文，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、待岗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。受疫情影响的企业，还可以按照生产经营需要，向当地人社部门申请执行综合计算工时制度，实行集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。

此外，若企业因受疫情影响导致停工停产的，按照各地停工停产政策及标准予以支付员工劳动报酬。如上海规定企业停工、停产在一个工资支付周期内的，应当按约定支付劳动者工资。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，但不得低于本市规定的最低工资标准（人民币 2480 元）；广东省明确企业因受疫情影响导致停工停产的，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。超过一个工资支付周期的，可以根据职工提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；企业没有安排职工工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的 80% 支付职工生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。其他部分地区标准请参照第一部分表格中汇总。

10. 企业因疫情影响导致资金周转困难的，可否延期支付工资及社会保险缴纳？

若企业确受疫情影响导致生产经营困难，资金周转受到影响，暂时无法按时支付工资的，根据原劳动部《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》第四条，用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战争等原因、无法按时支付工资，不属于“无故拖欠”。我们理解本次疫情的爆发和传播，可视为非人力所能抗拒的事项，如企业确受疫情影响而导致资金周转困难，无法按时支付工资的，可与本企业工会或者职工代表协商一致并向全体员工说明情况后，按当地政策允许的延迟期限内支付工资。

就因疫情而导致社会保险缴纳的延迟或调整，上海在 2020 年 2 月 3 日发文，明确：

- (1) 2020 年，继续对不裁员、少裁员、符合条件的用人单位返还单位及其职工上年度实际缴纳失业保险费总额的 50%；
- (2) 本市职工社会保险缴费年度（含职工医保年度）的起止日期调整为当年 7 月 1 日至次年 6 月 30 日，推迟 3 个月（2019 年职工社会保险缴费年度顺延至 2020 年 7 月 1 日）；
- (3) 因受疫情影响，对本市社会保险参保单位、灵活就业人员和城乡居民未能按时办理参保登记、缴纳社会保险费等业务的，允许其在疫情结束后补办。参保单位逾期缴纳社会保险费的，在向本市社保经办机构报备后，不收取滞纳金，不影响参保职工个人权益记录，相关补缴手续可在疫情解除后 3 个月内完成；及
- (4) 对受疫情影响的本市各类企业，对在停工期间组织职工（含在企业工作的劳务派遣人员）参加各类线上职业培训的，纳入各区地方教育附加专项资金补贴企业职工培训范围，按实际培训费用享受 95% 的补贴。平台企业（电商企业）以及新业态企业可参照执行。

苏州市人民政府于 2020 年 2 月 2 日发布的《关于应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情支持中小企业共渡难关的十条政策意见》中也明确，对不裁员或少裁员的参保企业，可返还其上年度实际缴纳失业保险费的 50%。对面临暂时性生产经营困难且恢复有望、坚持不裁员或少裁员的参保企业，返还标准可按 6 个月的当地月人均失业保险金和参保职工人数确定，政策执

行期限按照国家规定执行。此外，对受疫情影响，面临暂时性生产经营困难，确实无力足额缴纳社会保险费的中小企业，按规定经批准后，可缓缴养老保险、失业保险和工伤保险费，缓缴期最长6个月。缓缴期满后，企业足额补缴缓缴的社会保险费，不影响参保人员个人权益。

我们相信各地政府及社会保障部门也会相继出台优惠及减负政策，以减轻疫情对企业生产、经营的影响。

11. 各地延迟复工政策不一的，多地用工的企业应该如何操作？

根据《劳动合同法实施条例》的规定，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。鉴于此，就复工期内安排及期间待遇发放问题，我们理解原则上应当以劳动合同实际履行地标准为准，除非用人单位注册地标准高于实际履行地，且双方约定按照用人单位注册地有关规定执行的。

12. 受疫情影响的劳动关系如何处理？

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》及各地口径，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。

此外，在上述期间，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。

烦请垂注，上述问题及参考意见主要依据部分地区已出台的政策口径汇总分析，并非覆盖全国所有地区，亦非适用各地区的具体操作建议，实际操作指引应以各地官方指导口径及政策为准。本文不代表我们正式的法律意见。

了解更多信息，请联系：

李会平

瑛明律师事务所资深律师

电话：+86 189 1760 5542

电邮：huiping.li@chenandco.com

王健斐

瑛明律师事务所律师

电话：+86 134 3978 6239

电邮：jianfei.wang@chenandco.com