

维护职工权益 促进企业发展 构建和谐劳动关系

疫情防控期间劳动关系热点50问

前 言

自新冠肺炎疫情发生以来，国家对依法防控、依法治理高度重视，习近平总书记指出：疫情防控越是到最吃劲的时候，越要坚持依法防控，在法治轨道上统筹推进各项防控工作，保障疫情防控工作顺利开展。前期，我们出台了《疫情防控期间劳动人事法律法规政策文件汇编》，针对职工和企业关心的疫情防控期间劳动人事热点法律问题，我们组织编制本书，供各级工会、职工和企业使用。

北京市总工会法律服务中心

2020年6月

目 录

一、工资及福利待遇.....	1
1. 职工被确诊、疑似或因密切接触被法定隔离期间和居家自我隔离期间的，工资应如何支付？	1
2. 疫情防控期间，用人单位安排职工居家办公或灵活办公，用人单位能否降低职工的工资待遇？	3
3. 受疫情影响延迟复工或未返岗期间，对不能提供正常劳动的职工，用人单位应如何支付工资待遇？	4
4. 用人单位延迟复工期间，安排职工值班的，应如何向职工发放工资？	6
5. 疫情防控期间，用工单位临时借用其他用人单位的职工提供劳动，职工在借用期间的劳动报酬及社会保险费等由谁承担？	7
6. 用人单位能否以受到疫情影响导致生产经营困难而拒绝支付职工工资？	9
7. 疫情防控期间，职工申请在家看护未成年子女的，应如何支付工资？	10
二、休息休假.....	12
8. 延期复工期间，用人单位单方安排职工休年假的，职工主张年休假无效的，能否被支持？	12
9. 年休假、婚丧假、探亲假、医疗期与延长的春节假期期间重	

叠的，是否顺延？.....	13
10. 延长假期或延后复工期通知之前，职工已经得到用人单位准假或用人单位已经集中性提前安排休假的，用人单位应如何处理？	15
三、劳动合同的订立、履行与解除.....	17
11. 用人单位已向劳动者发放录用通知书，可否以疫情防控为由取消录用？.....	17
12. 用人单位受疫情影响无法与职工及时订立或续订书面劳动合同的，职工可否主张未签劳动合同的双倍工资差额？	19
13. 用人单位与职工通过微信或电子邮件达成关于劳动合同条款内容的一致，是否能否认为双方已签订书面劳动合同？	21
14. 用人单位于 2020 年春节假期开始前招聘职工并约定春节假期结束后入职，因疫情影响受聘职工无法按约定入职的，劳动关系建立时间如何确定？	22
15. 职工因疫情原因无法正常返岗劳动的，用人单位能否延长试用期？	23
16. 对于湖北籍或近期有过湖北工作、旅居史的职工，用人单位能否以此为由解除劳动关系？	25
17. 职工被确诊或疑似或因密切接触被隔离期间劳动合同到期的，用人单位能否到期终止劳动合同？	26
18. 疫情期间，用人单位可以安排职工待岗吗？需要履行哪些程序？	27

19. 疫情期间，如用人单位安排职工待岗，工资应如何发放？	28
20. 受疫情影响，用人单位可否缩短职工工时并相应降低待遇？ 需要履行哪些程序？	30
21. 受疫情影响，用人单位可否综合调剂使用年度内的休息日？	31
22. 用人单位受疫情影响延迟发放工资，职工提出解除劳动合同 请求经济补偿，是否应被支持？	32
23. 疫情期间，职工向用人单位提供虚假的返岗路线或出行路线， 用人单位可否以此为由单方解除？	34
24. 疫情期间，职工违反当地疫情防控部门隔离规定，返回工作 地点后未按要求进行 14 天隔离即来现场上班的，用人单位能否 以此为由进行解除？	35
25. 职工被确诊或疑似或因密切接触被隔离期间，用人单位能否 以未按时返岗为由单方解除劳动合同？	36
26. 患有新型冠状病毒肺炎的职工医疗期届满后，用人单位能否 解除劳动合同？	37
27. 职工提出离职申请，用人单位因疫情防控延迟复工未按期办 理离职手续，职工能否要求用人单位撤回离职申请？	39
28. 用人单位可以因疫情原因进行经济性裁员吗？	40
29. 用人单位复工后，职工因疫情防控等客观原因而导致未能及 时返岗，用人单位能否视为职工“旷工”，并且以旷工为由单方 解除劳动合同？	42

30. 由于延长春节假期或延长复工时间导致用人单位无法按正常发放日期发放工资，职工以拖欠工资为由解除劳动合同要求支付经济补偿金的，能否被支持？	43
四、工伤与医疗期	45
31. 职工在上下班途中感染新型肺炎是否属于工伤？	45
32. 非医生类职业，职工在用人单位感染新型冠状病毒肺炎是否属于工伤？	46
33. 职工被派往疫区出差而感染新型冠状病毒或因感染新型冠状病毒肺炎死亡的，可否认定为工伤？	47
34. 职工患新型冠状病毒肺炎的，是否必须进入医疗期？	48
35. 职工因新型冠状病毒肺炎被隔离治疗的期间，是否应计算在医疗期内？	49
五、加班与工时	51
36. 用人单位在国家延长 2020 年春节假期安排职工上班的，是否应当支付加班工资？	51
37. 实行综合计算工时工作制或不定时工时的职工在延长假期 3 天期间工作，用人单位是否应当支付加班费？	52
38. 用人单位因疫情防控安排职工加班的，职工能否拒绝？ ...	54
39. 对于延迟复工期间，未安排职工办公但正常支付工资的，用人单位能否未来通过加班予以冲抵？	55
六、复工	57
40. 延迟复工期间，安排职工在家办公是否算提前开工？	57

41. 用人单位复工后，发现复工职工中有新型冠状病毒肺炎的确诊患者的，用人单位应如何操作？	59
42. 复工后，为避免人员聚集，用人单位安排职工轮岗轮休、在家办公的，需要履行何种程序？	60
43. 复工后，正处孕期或哺乳期的女性职工是否有权申请减少工作量或申请居家办公？	62
44. 复工后，安排职工在家办公的，工资如何发放？劳动合同约定的交通补助、餐补等福利是否仍需发放？	63
45. 复工后，采取轮岗轮休、缩短工时等方式导致劳动者工作量减少的，用人单位能否进行降薪？	65
46. 复工后，安排职工在家办公的，用人单位可对职工进行哪些用工管理？	66
47. 复工后，哺乳期女职工可否申请集中使用每天一小时的哺乳假？如单位批准，双方的约定是否有效？	69
48. 职工因被确诊、疑似新冠肺炎，在治疗、医学隔离中或已治愈或排除感染后仍需休养，无法复工，应如何处理？	70
49. 复工后，用人单位要求职工在疫情期间出差的，职工能否拒绝？	71
50. 复工后，用人单位必须为职工提供口罩吗？	73



一、工资及福利待遇

1. 职工被确诊、疑似或因密切接触被法定隔离期间和居家自我隔离期间的，工资应如何支付？

【相关案例】

2020 年 2 月 16 日，刘某返京，因疫情防控要求，需在家自我隔离 14 天，隔离期间公司安排刘某在家办公，但公司一直未支付工资。刘某因公司在居家隔离期间不予发放工资为由，向劳动监察大队投诉。最终，劳动监察大队要求公司按正常提供劳动支付工资标准向刘某支付工资。

【法律解读】

劳动者被确诊、疑似或因密切接触被法定隔离期间和居家自我隔离期间期间内，用人单位安排劳动者灵活办公的，按照劳动者正常出勤支付工资。如果属于因确诊、疑似、密切接触、政府采取紧急措施等法定隔离措施导致无法正常上班的，用人单位应按照劳动者正常工作期间工资待遇中固定构成部分支付工资，但不得低于本市最低工资标准。若非法定隔离，需要根据双方协商等不同情况予以确定。



一、工资及福利待遇

根据《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》、《北京市高级人民法院 北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》的相关规定，职工法定隔离、居家自我隔离期间的工资待遇包含以下情况：

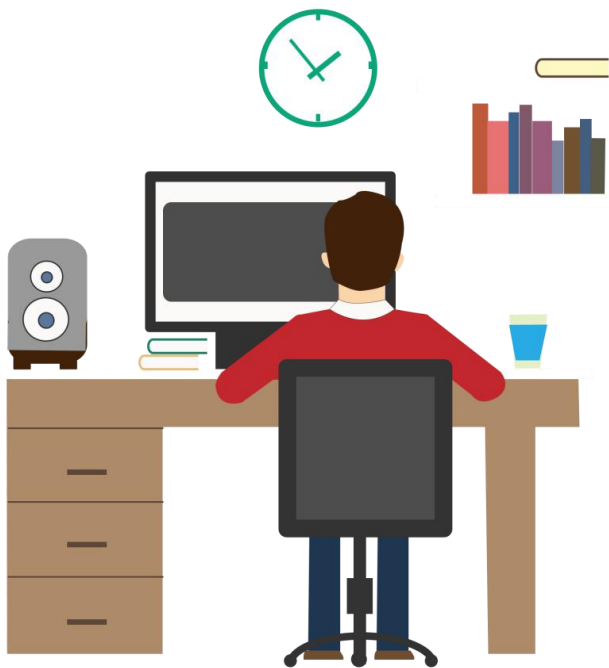
序号	情形		工资支付标准
1	法定隔离		按照劳动者正常工作期间工资待遇中基本工资、岗位工资等固定构成部分支付，可以不支付绩效、奖金、提成等劳动报酬中非固定构成部分以及与实际出勤相关的车补、饭补等款项，但不得低于本市最低工资标准。上述期间，用人单位安排劳动者灵活办公的，按照劳动者正常出勤支付工资。
2	居家自我隔离	协商一致的	按协商一致的标准支付工资，但不得低于北京市最低工资
		可在家灵活办公的	按正常提供劳动支付工资，但可根据规章制度进行浮动
		无法在家灵活办公，可安排休假的	带薪年假期间，正常支付工资；其他假期期间，按规章制度支付工资
		无法在家灵活办公，需隔离时间较长的	用人单位经与劳动者协商一致，可安排待岗，按法律规定发放待岗工资



2. 疫情防控期间，用人单位安排职工居家办公或灵活办公，用人单位能否降低职工的工资待遇？

【相关案例】

2020 年的这场肺炎疫情，让居家办公成了不少企业尤其是互联网公司被动却最实在的选择。张某所在的某科技公司，也因疫情防控影响，要求员工通过远程协同办公软件的文档协作、视频会议等方式居家办公。但，居家办公期间，张某所在公司跳过协商环节，单方面以工作量不饱和或不打卡或不跑业务等为由，或少发工资或不发全勤奖等，是否合法？





一、工资及福利待遇

【法律解读】

居家办公期间，除协商一致降低工资标准外，用人单位不得随意降低劳动者工资待遇。

《北京市高级人民法院 北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第9条规定：“除经协商一致降低劳动报酬外，用人单位安排劳动者在家上班或灵活办公，一般应视为劳动者正常出勤，对劳动者要求支付工资差额请求应予支持。”

根据上述规定，居家办公只是办公形式的变化，并未改变劳动者上班的事实，为此，正常情况下，用人单位应当支付工资。但若确实因在家办公工作量等减少需要调整工资标准时，用人单位也需与劳动者协商达成一致，不得随意降低职工工资待遇。

3. 受疫情影响延迟复工或未返岗期间，对不能提供正常劳动的职工，用人单位应如何支付工资待遇？

【相关案例】

刘某为某公司员工，湖北籍，农村户口，2020年春节放假期间回老家。因受疫情防控影响，2020年2月10日起某公司采取居家办公的方式复工。但刘某因家里无网络、无



电脑无法实现在办公，又因疫情防控影响，直至 2020 年 4 月 20 日方才返京。某公司以刘某居家期间无法办公为由不予支付在此期间的工资，是否合法？

【法律解读】

受疫情影响延迟复工或未返岗期间，对不能提供正常劳动的劳动者，用人单位应视不同的情形确认职工工资待遇。

根据《北京市高级人民法院 北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第 12 条的规定，对于因受疫情影响不能提供正常劳动的劳动者，用人单位应分以下几种情况支付职工工资：

序号	情形		工资支付标准
1	协商安排使用假期的		按照相关休假规定或劳动者正常出勤支付劳动报酬
2	协商一致的		按协商确认的标准支付工资，但不得低于本市最低工资标准
3	无法使用各种假期且无法协商一致的	无法正常提供劳动的时间较短的	按照劳动者正常工作期间劳动报酬中基本工资、岗位工资等固定构成部分支付，可以不支付绩效、奖金、提成等劳动报酬中非固定构成部分以及与实际出勤相关的车补、饭补等款项，但不得低于本市最低工资标准



一、工资及福利待遇

		无法正常提供劳动的时间较长的	非滞留湖北的，经与劳动者协商一致，可以安排劳动者待岗，待岗期间按规定发放待岗工资 滞留湖北的，根据《关于稳定滞留湖北未返京人员劳动关系有关措施的通知》的规定，对于滞留湖北未返京劳动者自 2020 年 3 月起，用人单位应当为其支付不低于本市基本生活费二倍（ $1540 \times 2 = 3080$ 元/月）标准的工资
4	出差执行工作未能返京的		按正常工作期间劳动报酬支付

4. 用人单位延迟复工期间，安排职工值班的，应如何向职工发放工资？

【相关案例】

2020 年，因受新型冠状病毒肺炎疫情防控的影响，北京实施各大小区封闭式管理，小区物业安排人员轮流值班。对此，物业公司应支付相应的工资待遇，但标准需要视情况确定。



**【法律解读】**

用人单位延迟复工期间，安排劳动者值班的，应视是否为劳动者本职工作分情况予以支付工资。

根据《北京市高级人民法院 北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第 8 条的规定，对于延迟复工期间，安排劳动者值班的职工，应视是否为本职工作情况支付工资。具体如下：

序号	情形	工资支付标准
1	值班内容与劳动者本职工作无关的	根据本单位的值班制度支付值班津贴或补助
2	值班内容与劳动者本职工作一样的，如安保、消防中控、巡逻等值守工作	应当按照国家规定，结合岗位工时制度予以调休或支付相应劳动报酬

5. 疫情防控期间，用工单位临时借用其他用人单位的职工提供劳动，职工在借用期间的劳动报酬及社会保险费等由谁承担？

【相关案例】

受疫情影响，以西贝为代表的传统餐饮企业“闲得慌”，而以盒马为代表的生鲜电商则出现了“用工荒”。2020 年 2 月 3 日盒马宣布，盒马联合云海肴等公司，合作解决现阶段



一、工资及福利待遇

餐饮行业待岗人员的工作问题。截止 2020 年 2 月 6 日，包括云海肴、青年餐厅、蜀大侠在内的 21 个餐饮企业，1200 余人加入盒马临时用工队伍。疫情下的“共享用工”，是一场盒马们和西贝们的共同抗“疫”行动。在“共享用工”模式下，通过协议约定各方的权利义务，对保障员工的合法权益至关重要。

【法律解读】

疫情防控期间，用工单位临时借用其他用人单位的劳动者提供劳动的，劳动者在借用期间的劳动报酬及社会保险费应由出借单位承担。

2020 年 2 月 21 人社部官微《复工复产中的劳动用工、劳动关系、工资待遇、社保缴费等问题，权威解答来啦！》提到，“共享员工”不改变原用人单位与劳动者之间的劳动关系，即原劳动关系用人单位仍然是劳动关系项下工资、社会保险等义务承担方。

《北京市高级人民法院 北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第 22 条规定：“劳动者被临时借用期间，由出借单位承担用人单位主体责任。出借单位与借用单位可就劳动者被借用期间的劳动报酬、社会保险费、工



伤保险待遇等约定补偿办法。排除出借单位承担用人单位主体责任的约定无效。”

6. 用人单位能否以受到疫情影响导致生产经营困难而拒绝支付职工工资？

【相关案例】

2020 年开年以来，受到新型冠状病毒肺炎疫情的影响，影视公司受到重创，多数影视公司通过调整劳动者工资的方式予以减负。张某所在的某影视公司，也因受疫情影响，自 2020 年 2 月 3 日至今仍未恢复经营，公司在此期间一直未支付员工工资。对此，张某向所在区劳动监察大队投诉。最终，劳动监察大队要求公司按规定向劳动者发放待岗工资。

【法律解读】

根据《北京市高级人民法院 北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》、《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》的相关规定，因疫情影响，用人单位停工停产的，应按照《北京市工资支付规定》第 27 条规定安排待岗，支付待岗工资。

《北京市工资支付规定》第 27 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，



一、工资及福利待遇

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”。

7. 疫情防控期间，职工申请在家看护未成年子女的，应如何支付工资？

【相关案例】

张某就职于某互联网公司，公司陆续复工后，张某向公司申请在家看护孩子，无法正常出勤复工，公司虽然批准，但以张某无法出勤为由，拒绝支付张某看护孩子期间的工资。



**【法律解读】**

对于疫情防控期间，职工在家看护未成年子女的，应根据职工是否居家灵活办公、是否协商一致、企业是否正常经营等不同情况予以确认职工工资标准。

根据《北京市高级人民法院 北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第 14 条的规定，对于疫情防控期间，职工在家看护未成年子女的，用人单位应分以下几种情况支付职工工资：

序号	情形	工资支付标准
1	看护未成年子女期间在家灵活办公或综合调剂使用年度内的休息日	按照劳动者正常出勤支付劳动报酬
2	不存在上述第 1 种情形但协商一致的	根据协商标准支付，但不得低于本市最低工资标准
3	不存在上述第 1、2 中情形且未协商一致的	按照劳动者正常工作期间劳动报酬中基本工资、岗位工资等固定构成部分支付，可以不支付绩效、奖金、提成等劳动报酬中非固定构成部分以及与实际出勤相关的车补、饭补等款项，但不得低于本市最低工资标准
4	用人单位停产停业的	按照《北京市工资支付规定》第 27 条规定，支付待岗工资
5	正常出勤提供劳动的	不得主张支付加班费



二、休息休假

二、休息休假

8. 延期复工期间，用人单位单方安排职工休年假的，职工主张年休假无效的，能否被支持？

【相关案例】

2020年4月28日，某劳动监察大队收到某职工来电，投诉用人单位强制安排员工于2020年3月休2020年度年休假，并于2020年4月后不再批准2020年度年休假。

【法律解读】

延期复工期间，职工以用人单位未经协商一致或未考虑本人意愿为由强制安排年休假，主张已休的年休假无效的，不予支持。

《职工带薪年休假条例》第5条规定，单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。根据该条款规定，对当年（或跨1个年度）具体休带薪年假的方案，由用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑劳动者本人意愿统



筹安排，并未要求用人单位必须与劳动者协商一致才可决定如何安排休带薪年假。

结合《北京市高级人民法院 北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第 16 条规定，用人单位在疫情防控延迟复工期间，安排劳动者休带薪年假或单位自设福利假等各类假，劳动者以未经过协商一致或未考虑本人意愿为由，主张已休的年休假无效，并要求相应支付未休年休假工资报酬的，不予支持。

9. 年休假、婚丧假、探亲假、医疗期与延长的春节假期期间重叠的，是否顺延？

【相关案例】

2020 年春节前夕，张某为多在家呆一段时间而提前向单位申请 2 天年假，休年假的区间为 2020 年 1 月 31 日和 2020 年 2 月 1 日两天。因新冠疫情影响，2020 年 1 月 27 日，国务院办公厅发布《关于延长 2020 年春节假期的通知》，其中规定延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日（农历正月初九，星期日）。张某觉得，自己的年假“白”请了，于是向单位主张顺延自己年假顺延至 2020 年 2 月 3 日和 2 月 4 日请休。那么，张某的要求合理吗？



二、休息休假

【法律解读】

首先，需要明确延长3天期间的性质，根据《全国年节及纪念日放假办法》第2条规定，春节是全体公民放假的节日，放假3天（农历正月初一、初二、初三），同时结合《国务院办公厅关于延长2020年春节假期的通知》第3条的规定，未能休假的劳动者可以安排补休也能推测出该延长假期不是法定假日而是参照休息日来认定的特殊假期。

各类型假期是否顺延情况及相关依据见下表：

假期类型	是否顺延	法律依据
年休假	建议顺延	《职工带薪年休假条例》第3条中规定，国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。
婚丧假	建议按照单位规章制度处理	法律并无相关规定，建议按照单位规章制度处理。但就常理而言，婚丧假有处理个人事务的性质，不应当顺延。但婚假是基于员工的申请来休的，员工可以通过提前申请或延后申请的方式，避免与法定节假日的重合。但是遇休息日，一般不顺延。
探亲假	不应当顺延	《国务院关于职工探亲待遇的规定》第3条，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。
医疗期	不应当顺延	原劳动部《关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》第1条第2款，病休期间，公休、假日和法定节日包括在内。



由于《职工带薪年休假条例》第 3 条规定，国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期，2020 年 1 月 31 日至 2020 年 2 月 2 日为国务院延长的 2020 年度春节假期，因此，张某的请求是合理的，其年休假可以顺延至 2020 年 2 月 4 日。

10. 延长假期或延后复工期通知之前，职工已经得到用人单位准假或用人单位已经集中性提前安排休假的，用人单位应如何处理？

【相关案例】

为了给员工福利，某单位一直以来有法定春节假期后延长 3-5 日假期的习惯，作为企业的福利假期。2020 年 1 月 20 日，该单位通知，2020 年 1 月 31 日至 2020 年 2 月 4 日统一安排为企业的福利假时间，员工可以继续带薪休假。2020 年 1 月 27 日，国务院办公厅发布《关于延长 2020 年春节假期的通知》后，部分员工提出，1 月 31 日至 2 月 2 日本身应为延长休息时间，企业福利假也应相应顺延。单位回复，2020 年 1 月 31 日至 2020 年 2 月 4 日已经统一安排为企业的福利假时间，单位无法预料到春节假期延长的情形，因此不予调整，按原通知执行。该单位的回复合理吗？



二、休息休假



【法律解读】

一般而言，除年休假外，用人单位和劳动者应按照原先确认的假期类型正常执行。

按照法不溯及既往及可预见性的两大特点，如果用人单位与劳动者在政府发布的延假/延后复工通知之前已经确认劳动者按照特定类型假期进行休假安排的，双方均应按照原先确认的假期类型执行，除非双方达成一致同意变更。但如果法律明确规定特定类型假期顺延的情形，建议仍需要顺延相应假期，比如年休假。反之，在政府发布延假/延后复工通知之后，不宜更改假期性质。

在本案中，企业福利假本身属于用人单位自主经营管理权的范畴，其可以自行安排而无须经过员工同意，且单位本身无法预见因疫情而导致春节假期延长的情形，因此单位拒绝顺延企业福利假的回复是合理的。



三、劳动合同的订立、履行与解除

11. 用人单位已向劳动者发放录用通知书，可否以疫情防控为由取消录用？

【相关案例】

2020 年 1 月 20 日，王某通过某技术有限公司的入职面试，该公司于同日向王某发放 OFFER，其中注明了入职后的工作岗位和薪酬福利，并通知其于 2020 年 2 月 3 日上午 9 点到公司人力资源部门办理入职手续。因新冠疫情爆发，该公司无法如期复工。2 月 7 日，该公司人事告知王某，因疫情影响，其公司不打算继续招用新员工，并通知之前的 OFFER 作废，让王某另行找其他工作。王某认为，当时因为信任公司发出的 OFFER 而未继续找其他工作，目前由于疫情也很难求职，因此向该公司要求





三、劳动合同的订立、履行与解除

复工后按照 OFFER 继续入职。那么，王某的要求合理吗？

【法律解读】

用人单位发出 offer 属于单方法律行为，对用人单位具有约束力，虽然该行为尚不受《劳动法》以及《劳动合同法》约束，但从诚信以及用人单位公信力的角度，我们不建议用人单位以此为由取消录用，一方面如果以疫情防控取消录用，可能承担缔约过失赔偿责任；另一方面，也不符合诚信原则。用人单位可以通过与录用员工协商变更入职日期等多种方式解决。

录用通知书的发放并不意味着劳动关系的建立，根据《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第 2 条规定，用人单位于 2020 年春节假期开始前招聘劳动者并约定春节假期结束后入职计薪，因疫情影响受聘劳动者无法按约定入职的，应按照用人单位与劳动者实际用工时间确定劳动关系建立时间，依法支付劳动报酬。用人单位以灵活用工方式已经安排劳动者提供劳动的，劳动者开始提供劳动之日为用人单位开始用工之日。

本案中，某技术有限公司已向王某发放 OFFER，王某接受了该公司的 OFFER，双方已就签订劳动合同建立合意但未



最终签订劳动合同。该公司未安排王某工作任务，因此，双方的劳动关系尚未建立。但是，该公司已作出聘用王某的承诺，需要受到自身承诺的约束，王某因信任该公司的录用而未继续找下一家单位求职，该公司单方取消 OFFER 需要承担毁约的法律后果。

对于单位取消录用的赔偿数额没有明确的法定标准，一般由裁判机构综合考量用人单位的过错、双方约定入职后的薪酬标准等综合判定，但如果单位确实是因疫情而业务减少进而取消录用员工，那么疫情对双方来说都是不可抗力，赔偿数额可能会有所减少。

12. 用人单位受疫情影响无法与职工及时订立或续订书面劳动合同的，职工可否主张未签劳动合同的双倍工资差额？

【相关案例】

陈某的劳动合同将于 2020 年 2 月 15 日到期，双方已于春节前达成了续签劳动合同的意向，公司 HR 邮件通知陈某于春节假期过后，一上班就续签新的劳动合同。因新冠疫情爆发，公司因办公地点的疫情防控要求迟迟未能到现场复工，统一安排员工在家办公，陈某的劳动合同续签一事也因此而耽误。4 月 30 日，该公司接到可以现场复工的通知，并通



三、劳动合同的订立、履行与解除

知全体员工五一假期后来现场办公，公司 HR 告知陈某上班后来人力资源部续签劳动合同。陈某的律师朋友杨某告知陈某“公司在到期后一个月内未与你续签书面劳动合同，你可以自 2020 年 3 月 16 日起向公司主张未签书面劳动合同二倍工资差额”。那么，律师杨某的说法是正确的吗？

【法律解读】

用人单位能够举证证明已提出订立或续订书面劳动合同，但因受疫情影响客观上无法与劳动者订立或续订劳动合同，劳动者要求支付该期间未订立或续订书面劳动合同二倍工资差额的，将不会被支持。

北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会《关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第 3 条规定，用人单位能够举证证明已提出订立或续订书面劳动合同，但因受疫情影响客观上无法与劳动者订立或续订劳动合同，劳动者要求支付该期间未订立或续订书面劳动合同二倍工资差额的，不予支持。

本案中，公司的 HR 已通知陈某续签书面劳动合同，但双方因疫情客观原因无法现场来签订，可以看出公司并非恶意不续签劳动合同，因此，陈某无法要求公司支付该期间未订立或续订书面劳动合同二倍工资差额，杨某的说法是错误的。



13. 用人单位与职工通过微信或电子邮件达成关于劳动合同条款内容的一致，是否能否认为双方已签订书面劳动合同？

【相关案例】

某公司于 2019 年 12 月在网站发布招聘广告，杨某于 2020 年 1 月 10 日向该公司投递简历，双方之后通过发送电子邮件方式进行协商，就员工入职后的工作岗位、薪酬待遇、工作地点等内容达成一致。因疫情影响，双方未能如期签订劳动合同，但该公司已分配杨某工作任务，杨某已实际在家办公。那么，杨某能够主张未签劳动合同的二倍工资差额吗？

【法律解读】

随着科技的发展，对于书面劳动合同的理解不应局限于纸质版劳动合同的形式，而要看本质上双方是否有通过可视化和稳定、可留存、可记录的方式就员工的合同期限、待遇、工作岗位、工作地点等作出约定。

但是，应注意对双方电子邮件、微信账号的身份进行提前确认，邮件正文及附件需要包含的内容需要涵盖劳动合同主要条款，双方明确达成了协商一致，并且除进行截图外需保留原始邮件或聊天记录，以免日后真的发生劳动争议需要对有关电子证据进行公证。



三、劳动合同的订立、履行与解除

《中华人民共和国合同法》第 11 条规定合同的书面形式是指合同书、信件和数据电文（包括电报、电传、传真、电子数据 and 电子邮件）等可以有形地表现所载内容的形式。本案中员工、公司以电子邮件的方式进行沟通后，双方就入职后的工作岗位、劳动报酬、工作地点及时间、社会保险费用等内容达成一致，杨某也已实际履职，应视为双方已签订书面劳动合同。

14. 用人单位于 2020 年春节假期开始前招聘职工并约定春节假期结束后入职，因疫情影响受聘职工无法按约定入职的，劳动关系建立时间如何确定？

【相关案例】

2020 年 1 月 20 日，李某与某公司约定年后入职上班。受新冠疫情影响，该公司在年后无法复工，于是统一安排员工在家办公，并同时给李某也安排了工作任务，李某也按照公司要求完成。在这种情况下，李某与公司的劳动关系是何时建立的呢？

【法律解读】

《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第 2 条规定，用人单位于 2020



年春节假期开始前招聘劳动者并约定春节假期结束后入职计薪，因疫情影响受聘劳动者无法按约定入职的，应按照用人单位与劳动者实际用工时间确定劳动关系建立时间，依法支付劳动报酬。用人单位以灵活用工方式已经安排劳动者提供劳动的，劳动者开始提供劳动之日为用人单位开始用工之日。

本案中，李某虽未办理入职手续，但单位以灵活用工方式安排其提供劳动，并且其已向单位提供了劳动，因此双方的劳动关系自年后单位给李某安排工作之日起建立。

15. 职工因疫情原因无法正常返岗劳动的，用人单位能否延长试用期？

【相关案例】

2020 年 1 月 4 日，刘某入职某公司，双方约定劳动合同期限为 2020 年 1 月 4 日至 2023 年 1 月 3 日，试用期为 3 个月，自 2020 年 1 月 4 日至 2020 年 4 月 3 日。由于新冠疫情爆发，该公司在年后一直未有什么业务，给刘某安排的工作任务也较少。直到 2020 年 3 月 20 日，该公司才正式现场复工，业务量渐渐增多，给刘某安排的工作任务也随之增多。公司认为，由于工作量不足，原定的试用期内未能充分对刘某进行考核，应当对试用期进行相应顺延以便更好地对刘某进行考核。那么，公司的说法有依据吗？



三、劳动合同的订立、履行与解除

【法律解读】

《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件法律适用问题的解答》第5条规定，劳动者在试用期内因客观原因不能返岗上班，用人单位可以采取灵活的试用考察方式考核劳动者是否符合录用条件。无法采取灵活考察方式实现试用期考核目的的，用人单位与劳动者协商顺延试用期，不违反《劳动合同法》第十九条第二款关于“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”的规定精神。劳动者因上述原因导致无法正常提供劳动的期间不应计算在原约定的试用期内，不应视为延长了原约定的试用期。

如扣除受疫情影响期间后实际履行的试用期超过原约定试用期的，劳动者要求用人单位以试用期满月工资为标准支付超出原约定试用期之后实际履行期间的工资差额，并根据《劳动合同法》第83条的规定要求用人单位以试用期满月工资为标准支付该期间赔偿金的，应予支持。

本案中，如果该公司能够与刘某达成协商一致，那么双方可以对试用期进行顺延，但最终扣除受疫情影响期间后实际履行的试用期不应超过原约定试用期，且需要签订书面的确认文件以留存证据，而不能由公司单方进行延长。



16. 对于湖北籍或近期有过湖北工作、旅居史的职工，用人单位能否以此为由解除劳动关系？

【相关案例】

张某于 2020 年春节前回湖北老家探亲，而后因疫情滞留于湖北。2020 年 3 月，张某所在单位欲以张某近期在湖北有旅居史为由解除与其的劳动关系，张某认为单位的解除理由于法无据，系违法解除。

【法律解读】

用人单位不能以湖北籍或近期有过湖北工作、旅居史为由解除劳动关系，如以此为由解除劳动关系的，系违法解除，劳动者可以要求用人单位支付经济赔偿金。劳动关系解除理由受法律严格界定。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》第 1 条，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。

因此，本案中，张某于 2020 年春节前回湖北老家探亲，



三、劳动合同的订立、履行与解除

而后因疫情滞留于湖北系因政府实施隔离措施导致不能提供正常劳动的企业职工，用人单位不能以此为由解除与劳动者的劳动关系。因此，用人单位以劳动者近期在湖北有旅居史为由解除劳动关系的，系违法解除，劳动者有权请求用人单位支付违法解除的经济赔偿金或主张继续履行。

17. 职工被确诊或疑似或因密切接触被隔离期间劳动合同到期的，用人单位能否到期终止劳动合同？

【相关案例】

2020年5月，辽宁籍员工魏某因曾与某确诊新冠肺炎的患者乘坐同一列车而被要求强制隔离，魏某隔离期间，其劳动合同到期，魏某所在单位欲于此时终止劳动合同。

【法律解读】

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》的规定，在劳动者因感染、疑似感染或密切接触新型冠状病毒隔离治疗期间或医学观察期间、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，劳动合同分别顺延至医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

根据北京市人力资源和社会保障局于2020年1月31日发布的《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障



保障相关工作的通知》，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者采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的职工，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，本案中，劳动者因疫情防控隔离期间劳动合同到期的，用人单位不可以终止劳动合同，劳动合同期限应当依照上述规定顺延至隔离期期满止。

18. 疫情期间，用人单位可以安排职工待岗吗？需要履行哪些程序？

【相关案例】

2020 年 3 月，湖北籍员工张某因疫情原因无法正常返岗复工，张某所在北京的公司遂安排其待岗，但张某以待岗安排未经过协商一致为由主张安排无效，并要求单位按照正常工资标准支付待岗期间工资差额，单位认为张某要求不合理。

【法律解读】

用人单位在安排职工待岗时，鼓励用人单位先与员工进行协商，但不要求双方必须协商一致。

结合《北京市高级人民法院 北京市劳动人事争议仲裁



三、劳动合同的订立、履行与解除

委员会关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第15条规定，疫情期间，用人单位可以安排职工待岗。疫情原因导致用人单位停工停业安排劳动者待岗的，《北京市工资支付规定》第二十七条并未规定此种情形下须双方协商一致；劳动者因疫情防控原因无法返岗复工，在上述情形下用人单位安排劳动者待岗，亦不可归责于用人单位。因此，针对疫情期间，用人单位安排员工待岗的情形，虽鼓励协商但不宜严格要求双方必须协商一致。因此，本案中，劳动者关于用人单位未经其同意安排待岗无效、应按照正常工资标准支付待岗期间工资差额的请求，不予支持。

19. 疫情期间，如用人单位安排职工待岗，工资应如何发放？

【相关案例】

2020年3月，受疫情影响，某单位处于停工停产状态。该单位遂安排所有员工待岗，但不知应按照何种标准向员工支付待岗期间的工资。

【法律解读】

根据北京市人社局《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》中规定，“对于因疫情未及时返岗



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。执行工作任务的出差职工，因疫情未能及时返岗期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付。”

疫情期间的待岗类型主要有两种：疫情期间用人单位因疫情影响经营困难停工停产；疫情期间劳动者因疫情未及时返岗复工时间较长。在此两种情况下，用人单位可安排劳动者待岗，同时需要支付相应的待遇。

人社部等五部门在《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》（“意见”）中明确，待岗在第一个工资支付周期内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发放生活费。

根据《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



三、劳动合同的订立、履行与解除

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。

本案中，如果企业受疫情影响，停工停产的，则可以进行待岗，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。

20. 受疫情影响，用人单位可否缩短职工工时并相应降低待遇？需要履行哪些程序？

【相关案例】

受疫情影响，张某所在单位订单数量大幅下滑，考虑到员工每日工作量与同期及往常相比明显有所减少，单位欲缩短张某等员工的工时并相应降低其工资待遇。





【法律解读】

受疫情影响，用人单位可以依据与劳动者协商一致调整后的工资标准支付劳动报酬，但调整后的工资标准不得低于本市最低工资标准。

《劳动合同法》第三十五条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。”单位和劳动者协商一致的情况下，单位可以降低工资支付标准。在 2020 年 02 月 07 日发布的《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》第三条第(五)款规定：“对受疫情影响导致企业生产经营困难的，鼓励企业通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位；对暂无工资支付能力的，要引导企业与工会或职工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力。”因此，本案中，用人单位在与劳动者协商一致后，可以缩短其工时并相应调整其工资待遇，但降低后的工资标准不得低于本市最低工资标准。

21. 受疫情影响，用人单位可否综合调剂使用年度内的休息日？



三、劳动合同的订立、履行与解除

【相关案例】

张某所在单位受疫情影响推迟复工，该单位遂告知安排张某在此期间调休复工之后的休息日，等到复工后的休息日再抽一天来上班，如经过协商一致后张某同意该安排，那么该安排本身是合法有效的吗？

【法律解读】

用人单位可以在与劳动者协商一致的情况下综合调剂使用年度内的休息日。根据北京市人力资源和社会保障局《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》，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。用人单位自设福利假等各类假同理。用人单位安排劳动者优先使用带薪年假等各类假（包括用人单位自设的福利假）、综合调剂使用2020年度内休息日的，按照相关休假规定或劳动者正常出勤支付劳动报酬。

22. 用人单位受疫情影响延迟发放工资，职工提出解除劳动合同请求经济补偿，是否应被支持？

【相关案例】



2020 年疫情期间，张某所在的某线下教育公司因经营情况不佳而导致现金流不足，并且绩效考核和基本工资计算的工作量比以往所需时间更长，导致原本应于 3 月 15 日支付的 2 月份的工资延迟至 4 月 2 日发放。张某认为 3 月工资支付日期满后，未收到 2 月工资，遂以公司未足额支付工资为由，提出被迫解除劳动合同，并要求用人单位支付经济补偿，张某的要求合理吗？

【法律解读】

根据北京市《关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第 18 条，疫情防控期间客观存在劳动报酬计算标准不明确等情形，因用人单位和劳动者对疫情防控期间工资待遇的计算标准存在合理认识偏差，需要经过仲裁或者审判机关审理等才能确定是否构成拖欠的，此种情形下用人单位不存在恶意或重大过失，故对劳动者要求用人单位支付解除劳动合同经济补偿的请求一般不予支持。

本案中，线下教育行业属于受疫情冲击较大的行业，张某所在的教育公司确因疫情导致工资来源的现金流不足以及劳动报酬计算标准不明确而导致工资迟延发放，其主观上原则上不存在故意拖延发放的恶意，因此，张某的请求不合理。



三、劳动合同的订立、履行与解除

23. 疫情期间，职工向用人单位提供虚假的返岗路线或出行路线，用人单位可否以此为由单方解除？

【相关案例】

2020年3月22日，北京市某信息科技有限公司要求员工返岗复工，但是同时需要员工提供返岗路线及时间，以及返岗前的居住地、接触人群情况、身体情况、是否接触过感染或疑似患者情况等个人信息，员工王某返岗前一直居住在湖南省岳阳市，其乘坐火车返岗并途径湖北省，但是王某谎称自己乘坐飞机直达北京，后王某所在车厢出现疑似患者，王某被确认为密切接触者，单位知晓后以王某提供虚假的返岗路线为由与其解除劳动合同。

【法律解读】

《劳动合同法》第8条中规定：“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”。《传染病防治法》第12条规定：“在中华人民共和国领域内的一切单位和个人，必须接受疾病预防控制机构、医疗机构有关传染病的调查、检验、采集样本、隔离治疗等预防、控制措施，如实提供有关情况。疾病预防控制机构、医疗机构不得泄露涉及个人隐私的有关信息、资料。”

返岗路线和时间、返岗前接触人群情况、具体的居住地



点、身体情况、是否接触过感染或疑似新型冠状病毒肺炎情况等个人信息与履行劳动合同直接相关，直接关系到劳动者是否能够返岗工作、返岗前是否需要采取隔离或相关医疗措施等，用人单位有权了解。因此，用人单位在防疫期间可以要求劳动者披露前述信息，且劳动者应当向用人单位报告。

如劳动者隐瞒或提供虚假信息，根据《北京市关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第 21 条，劳动者故意隐瞒感染或疑似感染新型冠状病毒肺炎，拒不配合接受检查、强制隔离或者治疗，或者劳动者拒不遵守或接受政府疫情防控措施安排，造成重大社会影响或严重后果的，用人单位能够举证证明上述情形的，可以与劳动者解除劳动合同并无需支付经济补偿金。

24. 疫情期间，职工违反当地疫情防控部门隔离规定，返回工作地点后未按要求进行 14 天隔离即来现场上班的，用人单位能否以此为由进行解除？

【相关案例】

2020 年 4 月 20 日，北京市某信息科技有限公司要求员工返岗复工，员工李某返岗前一直居住在湖北省武汉市，在湖北防控措施降低后，李某自驾返回北京，其在进京时采用虚假的个人信息逃避隔离，返京后第二日便返岗复工，单位



三、劳动合同的订立、履行与解除

以其没有接受隔离为由与其解除劳动合同。

【法律解读】

根据《北京市关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第 21 条，劳动者故意隐瞒感染或疑似感染新型冠状病毒肺炎，拒不配合接受检查、强制隔离或者治疗，或者劳动者拒不遵守或接受政府疫情防控措施安排，造成重大社会影响或严重后果的，用人单位能够举证证明上述情形的，可以与劳动者解除劳动合同并无需支付经济补偿金。

25. 职工被确诊或疑似或因密切接触被隔离期间，用人单位能否以未按时返岗为由单方解除劳动合同？

【相关案例】

北京市某文化发展有限公司的员工李某过年期间一直居住在湖北省黄冈市，2 月 15 日李某的妻子被确诊为新型冠状病毒肺炎，李某随即被认定为密切接触者而被采取隔离措施，在李某的隔离期间，单位以其不能按时返岗为由与其解除劳动合同。

【法律解读】

用人单位是否享有单方解除权，要看是否符合法定解除情形，而不能随意、任性、肆意而为。患有新型冠状病毒肺



炎者、疑似病人或密切接触者，被隔离期间不能正常提供劳动，不属于旷工。用人单位不能以未按时返岗为由单方解除劳动合同，否则构成违法解除。在这种情况下，员工可以要求单位支付违法解除劳动合同赔偿金或者要求继续履行与用人单位的原劳动合同。

26. 患有新型冠状病毒肺炎的职工医疗期届满后，用人单位能否解除劳动合同？

【相关案例】

北京市某房地产有限公司的员工李某过年期间一直居住在湖北省武汉市，2月20日李某被确诊为新型冠状病毒肺炎，3月21日，李某治愈并出院，在李某出院后，单位以其不能按时返岗为由与其解除劳动合同。

【法律解读】

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





三、劳动合同的订立、履行与解除

期间劳动关系问题的通知》(人社厅发明电【2020】5号)(“《新型冠状病毒肺炎期间劳动关系通知》”)规定,对新型冠状病毒感染的肺炎患者在其隔离治疗期间或医学观察期间,用人单位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。

隔离治疗或医学观察期结束后,员工仍需停止工作继续治疗的(无论是否被诊断患有新型冠状病毒肺炎),依法享受医疗期待遇,医疗期内用人单位不得解除劳动合同,除非存在《劳动合同法》第三十九条所规定情形之一的。而医疗期届满后,根据《劳动合同法》第四十条第一款的规定,医疗期满,员工在不能从事原工作,也不能从事另行安排工作的,用人单位可依法与其解除劳动合同。即医疗期届满后,用人单位也不能直接单方解除劳动合同。

隔离治疗或医学观察期结束后,员工无需继续治疗但根据防疫要求仍需进行隔离观察的,隔离观察期间无法返岗的不构成旷工,但此期间根据《北京市关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第13条的规定,该期间不属于传染病防治法第四十一条所规定的隔离期间,用人单位可以安排员工在家办公。员工如拒绝用人单位工作安排的,用人单位可以根据合法有效的规



章制度予以处理。

27. 职工提出离职申请，用人单位因疫情防控延迟复工未按期办理离职手续，职工能否要求用人单位撤回离职申请？

【相关案例】

北京市某电影发行有限公司的员工张某于1月20日向单位提交了离职申请后便回到外地过年，疫情期间单位一直没有复工，2月18日，张某以没有办理离职手续为由要求撤回离职申请。



【法律解读】

依据《北京市关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第17条，离职申请自送达用人单位之日起即发生法律效力，因疫情防控无法按期办理离职手续不影响离职申请的效力，故对该项请求不



三、劳动合同的订立、履行与解除

予支持。劳动者提出离职至办理离职手续期间的劳动报酬，可根据劳动者实际提供劳动的情况予以确定。

28. 用人单位可以因疫情原因进行经济性裁员吗？

【相关案例】

北京市某餐饮公司在疫情期间无法正常营业，公司在此期间处于亏损状态，无法正常运转且没有能力支付员工工资，故公司决定进行经济性裁员。

【法律解读】

疫情期间，用人单位能否进行经济性裁员取决于是否满足《劳动合同法》第41条的规定。

《劳动合同法》第41条规定：“有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：（一）依照企业破产法规定进行重整的；（二）生产经营发生严重困难的；（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；（四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的”。《新冠病毒肺炎期间劳动关系通知》之二规定：“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。”

法律与相关政策并没有禁止用人单位在疫情期间裁员，用人单位能否因疫情原因进行裁员取决于是否符合《劳动合同法》第 41 条规定所列的各种情形。疫情可能是用人单位依照破产法进行重整、生产经营发生严重困难的原因或者促使用人单位转产、进行技术革新或经营方式调整的动因，并非用人单位裁员的直接原因。其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化着眼于经济情况，疫情虽属于用人单位和劳动者不能预见、不能克服也无法避免的情况，但不属于经济情况的重大变化。综上，用人单位不能直接以疫情原因进行经济性裁员，关键看疫情是否引发了《劳动合同法》第 41 条规定所列的可以裁员的具体情形。

用人单位如果符合《劳动合同法》第 41 条关于经济性裁员的要求而裁员时，也需依法履行相关程序，制定裁员方案，妥善处理劳动关系。根据《劳动合同法》第 42 条、《新冠病毒肺炎期间劳动关系通知》的规定，确诊患者、疑似病人、密切接触者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劳动者在隔离治疗期、医学观察



三、劳动合同的订立、履行与解除

期、政府采取紧急措施期间，用人单位不得依照第 41 条的规定解除劳动合同，即这些劳动者不应该在经济性裁员名单内。

29. 用人单位复工后，职工因疫情防控等客观原因而导致未能及时返岗，用人单位能否视为职工“旷工”，并且以旷工为由单方解除劳动合同？

【相关案例】

北京市某信息技术有限公司要求所有员工于 2020 年 2 月 20 日返岗复工，员工张某为该公司的前台，返岗前一直居住在湖北省十堰市，但是因湖北省疫情防护原因，张某无法按时返岗，故 2 月 25 日，单位以张某旷工为由与其解除劳动合同。

【法律解读】

根据北京市人力资源和社会保障局《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》，疑似病人及密切接触者，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。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。即根据不同情况要么按正常出勤对待，要么考虑安排年休假，只要非本人主观原因不复工的，均不能按旷工处理。但用人单位可以要求员工提供被隔离、



交通限制的证明文件。比如，医院的诊疗证明，社区/居委会/村委会书面资料，政府发布的限行通知等。

30. 由于延长春节假期或延长复工时间导致用人单位无法按正常发放日期发放工资，职工以拖欠工资为由解除劳动合同要求支付经济补偿金的，能否被支持？

【相关案例】

2020 年伊始新冠肺炎疫情席卷全国，国家出台诸多防控政策防止疫情蔓延扩散，包括延长春节假期与复工时间，因此导致很多公司、单位不能在正常的发薪日发放员工薪资报酬，在此背景下，北京某餐饮企业的员工李某向当地劳动人事争议仲裁委员会主张单位拖欠工资，要求解除合同并支付其经济补偿金共 4.7 万元，仲裁委以疫情期间单位因国家和地方政策不能复工未及时发薪，不属于《劳动合同法》第三十八条规定的“未及时足额支付劳动报酬的”的情形为由，不予支持李某的诉求。

【法律解读】

疫情期间，用人单位的经营或多或少受到影响。为平衡用人单位与劳动者之间的关系，北京出台规定，疫情期间因用人单位疫情停工停产、暂时性经营困难未及时足额支付劳动报酬的，裁判机关应当谨慎适用经济补偿金的规定。根据



三、劳动合同的订立、履行与解除

北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会《关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第18条，疫情防控期间客观存在劳动报酬计算标准不明确等情形，因用人单位和劳动者对疫情防控期间工资待遇的计算标准存在合理认识偏差，需要经过仲裁或者审判机关审理等才能确定是否构成拖欠的，此种情形下用人单位不存在恶意或重大过失，故对劳动者要求用人单位支付解除劳动合同经济补偿的请求一般不予支持。

在用人单位因延长春节假期或延长复工时间导致不能正常发薪，除非能证明用人单位存在恶意或重大过失，否则一般不予支持经济补偿的诉求。



四、工伤与医疗期

31. 职工在上下班途中感染新型肺炎是否属于工伤？

【相关案例】

张某 27 岁，城镇户口，是常州一家工厂的员工，新冠肺炎疫情防控期间因工作性质原因必须每日前往工厂上下班，不能实行居家办公等方式，因担心每日外出上下班给自己和家人带来感染风险，

2020 年 3 月 4 日拨打北京人力资源和社会保障
局咨询热线 12333，询问职工在上下班途中感染新型肺炎是否属于工伤？能否享受工伤待遇？工作人员回复“该情况原则上不属于工伤情形”。



【法律解读】

根据《工伤保险条例》第十四条第六款规定，在上下班



四、工伤与医疗期

途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的属于工伤。对于在上下班途中感染疫情不应该做类比推理，即上下班途中感染新型肺炎原则上不属于工伤。

32. 非医生类职业，职工在用人单位感染新型冠状病毒肺炎是否属于工伤？

【相关案例】

广州某物业管理有限公司发布的告知函显示，2月15日上午，某物业管理处接到政府部门通知该公司所在楼内其中一个单元的一名职员，确诊感染了新型冠状病毒肺炎。该公司全体员工已于2020年2月14日开始隔离停止办公，同时管理处及疾控中心已上门对楼层及单元进行全面消毒工作。该职工要求公司按照工伤情形为其支付工伤保险待遇，公司表示无法为其申请工伤认定，被工伤认定机构拒绝受理。

【法律解读】

工伤事故认定中的事故通常是指劳动过程中发生的伤害事故，例如意外伤害等，通常不包含疾病，对于疾病类通常只有在满足职业病目录范围内的才会被认定为工伤，“新型冠状病毒肺炎”目前并不属于职业病范围，原则上不属于工伤。



33. 职工被派往疫区出差而感染新型冠状病毒或因感染新型冠状病毒肺炎死亡的，可否认定为工伤？

【相关案例】

余某是某医院的护士，今年 24 岁。新冠肺炎疫情发生后，她前后三次向护士长请战去武汉一线支援。2 月 2 日，余某奔赴抗击疫情第一线，一直在武汉坚持了 59 天。对于这些驰援战场的白衣天使们，如果感染了新冠肺炎能否受到国家工伤保险的保护？



【法律解读】

根据人社部《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）在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中，



四、工伤与医疗期

医护及相关工作人员因履行工作职责，感染新型冠状病毒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。

根据人社部《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）在新型冠状病毒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。

因此，医护人员前往疫区因抗疫救灾而感染疫情属于工伤。普通职工在工作中染病，由于难以证明工作与染病的因果关系，认定工伤缺乏合法性和实操性，需要具体根据实际情况进行判断。

34. 职工患新型冠状病毒肺炎的，是否必须进入医疗期？

【相关案例】

2020年4月11日，银川市劳动保障监察大队接到举报电话，举报人称单位在复工后要求员工签署承诺书，承诺书中有“员工个人感染病毒，企业概不负责”“员工感染新冠疫情后自费治疗，企业不承担相关费用”等条款，监察大队



接到举报后向该单位核实情况，并要求公司依法依规维护好员工权益和健康。

【法律解读】

不是。

隔离期间不属于治疗期间，以在隔离期结束后根据患者是否因病不能正常工作来判断是否进入医疗期。

北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会《关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第 11 条规定，劳动者在本解答第 10 条所规定的隔离措施结束后，仍需停止工作继续治疗的（无论是否被诊断患有新型冠状病毒肺炎），按医疗期有关规定支付病假工资。若新冠肺炎患者在隔离措施结束后，不需要停止工作的，则不需进入医疗期，即未将劳动者被采取隔离措施的时期算入医疗期。

35. 职工因新型冠状病毒肺炎被隔离治疗的期间，是否应计算在医疗期内？

【相关案例】

王某是某基金管理公司的人事，2020 年 2 月 18 日被北京市防控部门确认感染新型冠状病毒肺炎，随后采取了隔离治疗措施，由于隔离治疗期间较长，王某向公司申请病休，



四、工伤与医疗期

公司认为王某的隔离治疗时间应计入医疗期，公司的说法正确吗？

【法律解读】

不应该计算入内。

隔离期的性质是“隔离”而非“治疗”，应当在隔离结束之后，根据劳动者是否仍需停止工作继续治疗来判断医疗期的起算时间。

但北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会《关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第11条规定，劳动者在本解答第10条所规定的隔离措施结束后，仍需停止工作继续治疗的（无论是否被诊断患有新型冠状病毒肺炎），按医疗期有关规定支付病假工资。即北京市规定在新冠肺炎患者的隔离措施结束之后，以劳动者仍需停止工作继续治疗之日开始起算医疗期。



五、加班与工时

36. 用人单位在国家延长 2020 年春节假期安排职工上班的，是否应当支付加班工资？

【相关案例】

2020 年 1 月 26 日，国务院发布通知延长春节假期延长 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。刘女士就职于北京市海淀区的一家药店，延长假期期间药店安排刘女士加班单位没有支付相应加班费，也没有安排调休，就此情况刘女士向海淀区劳动保障监察大队反映，经监察部门的调查介入，药店按照刘女士的加班情况如实支付了加班费。

【法律解读】

根据国务院办公厅《关于延长 2020 年春节假期的通知》，春节延长假的性质应当属于休息日。根据《劳动法》第 44 条的规定，休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的 200% 的工资报酬。因此，对于实行标准工时的员工，在春节延长假期期间用人单位安排劳动者上班的，可以首先安排补休，不能安排补休的应当支付加班工资，加



五、加班与工时

班工资标准为劳动者本人工资的 200%。

对此，北京市出台了明确的规定，北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会《关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第 6 条，2020 年春节延长放假期间加班费，如何计算？答：2020 年 1 月 31 日、2 月 1 日为春节延长假期，2 月 2 日为正常休息日，上述 3 天用人单位安排实行标准工时制的劳动者加班的，可先行安排补休，不能安排补休的，支付不低于本人工资 200% 的加班工资。劳动者 1 月 31 日、2 月 1 日休息的，用人单位应当视同劳动者正常出勤支付劳动报酬。对于实行综合计算工时工作制的劳动者，用人单位需减去 1 月 31 日和 2 月 1 日的对应工作时间，即从周期内的法定标准工作时间总数中减去该两日（共计 16 小时）的工作时间后，再行计算是否应支付延时加班工资。”

37. 实行综合计算工时工作制或不定时工时的职工在延长假期 3 天期间工作，用人单位是否应当支付加班费？

【相关案例】

（1）李某为 A 企业员工，实行综合计算工时工作制，其在 2020 年 1 月 31 日至 2020 年 2 月 2 日期间工作，A 企业应需减去 1 月 31 日和 2 月 1 日的对应工作时间，即从周



期内的法定标准工作时间总数中减去该两日（共计 16 小时）的工作时间后，再行计算是否应支付延时加班工资。

（2）刘某为 B 企业员工，实行不定时工时，其在 2020 年 1 月 31 日至 2020 年 2 月 2 日期间工作，用人单位无需支付加班费。



【法律解读】

劳动法在规定标准工时的同时，考虑到部分行业企业的生产特点，规定了特殊工时制度。特殊工时制度包括综合计算工时工作制和不定时工作制，实施该两项工时制度原则上应当经过审批，在北京，高管适用不定时工时制度无需审批。

2020 年春节延长假期共 3 天，其中 2020 年 1 月 31 日、2 月 1 日为春节延长假期，2 月 2 日为正常休息日。



五、加班与工时

根据北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会《关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第6、第7条可知：

(1) 综合计算工时工作制，在其计算周期内的累计工作时间应当与标准工作时间相当，超出的部分算作延长工作时间，计发加班费。实行综合计算工时工作制的职工在延长假期3天期间工作，用人单位需减去1月31日和2月1日的对应工作时间，即从周期内的法定标准工作时间总数中减去该两日（共计16小时）的工作时间后，再行计算是否应支付延时加班工资。

(2) 不定时工作制没有固定的工作时间，不计发加班工资。实行不定时工时的职工在延长假期3天期间工作，用人单位无需支付加班费，正常支付工资。

38. 用人单位因疫情防控安排职工加班的，职工能否拒绝？

【相关案例】

某企业为湖北省武汉市N95口罩生产商，疫情期间公司安排员工加班生产N95口罩，员工不得拒绝。

【法律解读】

根据《关于〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办



法》第 7 条、《劳动法》第 42 条规定，用人单位出现以下特殊情形和紧急任务的可以延长职工工作时间，不受《劳动法》第 41 条的限制：（1）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；（2）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；（3）为完成国家紧急任务或完成上级安排的其他紧急任务的；（4）法律、行政法规规定的其他情形。

此次新型冠状病毒肺炎疫情应当属于上述规定中“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”或者“为完成国家紧急任务或完成上级安排的其他紧急任务的”情形，属于法律规定的特殊情况，若因为抗击疫情需要，用人单位可以安排劳动者加班，劳动者应当服从，但仅限于因疫情防控需要。

39. 对于延迟复工期间，未安排职工办公但正常支付工资的，用人单位能否未来通过加班予以冲抵？

【相关案例】

王某为 A 企业员工，王某所在岗位受疫情影响在疫情期间无任何业务，经友好协商，A 企业与王某达成协议，约定通过未来加班冲抵延迟复工期间的带薪休息时间，并就此事



五、加班与工时

宜签订了书面协议书。

陈某为 B 企业员工，王某所在岗位受疫情影响在疫情期间无任何业务，经协商，陈某所在岗位全体员工均不同意通过未来加班冲抵延迟复工期间的带薪休息时间。因此，B 企业向当地人社局劳动关系科申请陈某所在岗位实行综合工时制。

【法律解读】

对于延迟复工期间，未安排职工办公但正常支付工资的，用人单位不能强制员工未来通过加班予以冲抵，需要与员工协商一致解决。如协商不成，根据北京市人力资源和社会保障局《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》第 3 条的规定，受疫情影响的企业，可以向人力资源社会保障部门申请执行综合计算工时制度，按照生产经营需要，实行轮岗调休。



六、复工

40. 延迟复工期间，安排职工在家办公是否算提前开工？

【相关案例】

北京市某企业在延迟复工期间，安排劳动者在家办公，是否属于提前开工？

【法律解读】

延迟复工、提前开工均非法律概念，但是根据疫情期间政府出台的各项政策可以看出政府鼓励通过灵活安排工作的方式避免人员聚集，防止疫情扩散。而安排劳动者在家办公可以有效的避免人员聚集，不属于提前开工。

【法律解读】

北京市并未施行用人单位复工备案制度，但企事业单位仍需严格执行复工复产疫情防控相关指引，单位违规复工导致的法律风险包括：

（1）刑事责任

根据《刑法》第 330 条第三、四款规定，若用人单位违反传染病防治法的规定，准许或者纵容传染病病人、病原携



六、复工

带者和疑似传染病病人从事国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使该传染病扩散的工作的，或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，引起甲类传染病传播或者有传播严重危险的，构成妨害传染病防治罪，将被处以罚金。用人单位直接负责的主管人员和其他直接责任人员，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。

（2）行政责任

a. 根据《突发事件应对法》第 64 条的规定以及地方性规定，用人单位可能被责令停产停业，暂扣或者吊销许可证或者营业执照，并处五万元以上二十万元以下的罚款，尤其是地方复工政策明确要求用人单位复工前进行备案，不备案不得复工。

b. 如用人单位不备案又未做好疫情防控措施，可能构成违反治安管理行为。根据《治安管理处罚法》第 50 条第 1 款规定，用人单位拒不执行人民政府在紧急状态情况下依法发布的决定、命令的，公安机关可对用人单位直接负责的主管人员和其他直接责任人员处以警告或者二百元以下罚款；情节严重的，处五日以上十日以下拘留，可以并处五百元以下罚款。



（3）民事责任

根据《传染病防治法》第 77 条规定，用人单位违反传染病防治法的规定，导致传染病传播、流行，给他人人身、财产造成损害的，应当依法承担民事责任。

41. 用人单位复工后，发现复工职工中有新型冠状病毒肺炎的确诊患者的，用人单位应如何操作？

【相关案例】

某企业复工后，发现复工职工中有新型冠状病毒肺炎的确诊患者，应当如何处理？

【法律解读】

复工劳动者中发现确诊患者的，建议用人单位按以下流程进行操作：

（1）报告当地卫生部门、疫情防控小组、该劳动者所在的街道、社区疫情防控小组等相关部门，配合相关部门工作。

（2）了解该劳动者接触对象、去过的地方，迅速排查密切接触者，报告疾控机构等相关部门，在疾控机构的指导下，配合做好医学观察。

（3）对办公场所进行全面消毒，严格落实劳动者的健康状况监测、日报告制度等措施进一步加强办公场所的疫情



六、复工

防控。

(4) 对劳动者进行心理疏导，缓解用人单位内部的恐慌心理。用人单位应公示已经采取的防控措施，正面宣传疫情防控知识，对劳动者进行心理疏导。如劳动者因为担心不愿意上班，可与其协商安排休年假、调休假。

42. 复工后，为避免人员聚集，用人单位安排职工轮岗轮休、在家办公的，需要履行何种程序？

【相关案例】

复工后，某企业为避免人员聚集，拟安排劳动者轮岗轮休、在家办公，需要履行哪些程序？



【法律解读】

在家办公属于疫情防控时期的特殊措施，涉及到工作时



间和办公方式的变化，一方面需要用人单位就此种变化与劳动者首先达成一致；另一方面，用人单位应出台相应的具有针对性的在家办公管理规定，对在家办公的期限、考勤、工作监督等进行规范管理。实施前，用人单位具体应履行的程序如下：

（1）由于工作时间和办公方式涉及到劳动者的切身利益，用人单位应就此与劳动者达成一致，可通过电子邮件、微信等电子方式留存证据。

（2）关于在家办公期间的用工管理规定，根据《劳动合同法》第 4 条，用人单位制定或决定直接涉及员工切身利益的规章制度或者重大事项时，应经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定，并公示或告知员工。因此，用人单位准备实施管理规定前，需要就该规定履行民主公示程序，使管理规定适用于具体劳动者。

根据《劳动合同法》第 4 条，用人单位制定或决定直接涉及员工切身利益的规章制度或者重大事项时，应经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定，并公示或告知员工。因此，用人单位准备实施管理规定前，需要就该规定履行民主公示程序，使



六、复工

管理规定适用于具体劳动者。

43. 复工后，正处孕期或哺乳期的女性职工是否有权申请减少工作量或申请居家办公？

【相关案例】

复工后，张某产假即将结束进入哺乳期返岗工作，公司可以安排张某采取远程办公，灵活安排休假及工作时间，做好疫情期间孕期、哺乳期女职工劳动保护。



【法律解读】

目前就疫情期间，对于“三期”女职工如何处理的问题，国家并未出台明文规定，一般都是以倡议的方式来建议。2020年2月2日，国家卫生健康委员会发布的《关于做好儿童和孕产妇新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作的通



知》明确“儿童和孕产妇是新型冠状病毒感染的肺炎的易感人群”。北京市总工会女职工委员会发出建议：疫情期间加强孕期、哺乳期女职工特别保护。

为保障孕产妇免受疫情侵害关乎母婴健康，疫情特殊时期，特殊人群，更需要特殊保护。因此考虑这次疫情的传播特殊性，建议用人单位对于孕期和哺乳期的女员工尽量采取远程办公、灵活安排休假及工作时间，做好疫情期间孕期、哺乳期女职工劳动保护。

当然，对于处于产假期间的女职工，则正常休产假即可，如产假即将结束进入哺乳期返岗工作的，则结合疫情的进展灵活安排工作。

总之，用人单位应当密切关注疫情期间及疫情过后返岗复工女职工权益保护问题，依法维护女职工合法权益和特殊利益。

44. 复工后，安排职工在家办公的，工资如何发放？劳动合同约定的交通补助、餐补等福利是否仍需发放？

【相关案例】

小红于 2019 年 1 月 1 日进入某公司工作，入职时与某公司签订劳动合同，劳动合同中关于薪酬待遇约定如下：小红每月的工资包括：基本工资 3000 元，交通补助 200 元，



六、复工

餐补 300 元，共计每月 3500 元。同时，小红 2019 年 1 月-12 月期间每月工资发放均为 3500 元。复工后，某公司安排小红在家办公的，每月工资仍应按照 3500 元的标准发放，其中包括交通补助 200 元，餐补 300 元。

【法律解读】

安排职工在家办公的，工资按照正常工作期间的工资收入发放。如果劳动合同明确约定了交通补助、餐补等福利，且用人单位每月按固定的数额或者按照出勤天数随工资发放，交通补助、餐补属于工资的一部分，在家办公期间用人单位应按照正常劳动发放工资，所以用人单位也应按照正常劳动发放交通补助、餐补等。

中华全国总工会《关于做好新冠肺炎疫情防控期间支持企业安全有序复工复产和劳动关系协调工作的通知》规定，“对于企业安排以灵活方式在家上班的职工，按照正常工作期间的工资收入支付工资。”

北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会《关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》规定，“……用人单位安排劳动者在家上班或灵活办公，一般应视为劳动者正常出勤……”

财政部《关于企业加强职工福利费财务管理的通知》第



2 条规定：“企业为职工提供的交通、住房、通讯待遇，已经实行货币化改革的，按月标准发放或支付的住房补贴、交通补贴或者车改补贴、通讯补贴，应当纳入职工工资总额，不再纳入职工福利费管理。”

综上，复工后员工在家办公的，工资应按照正常工作期间的工资收入发放，根据劳动合同约定，交通补助、餐补被包含于工资中且每月随工资固定发放的，亦应当正常发放。

45. 复工后，采取轮岗轮休、缩短工时等方式导致劳动者工作量减少的，用人单位能否进行降薪？

【相关案例】

张三 2019 年 5 月 1 日入职 B 公司，劳动合同中约定的工资标准为 3500 元/月，疫情之前每月工资均正常发放，工资为 3500 元/月，复工后，B 公司安排张三进行轮岗轮休导致张三的工作量减少，公司经与张三协商后，双方达成书面意见同意将工资降为 2500 元，则公司可按照 2500 元发放工资。

李四 2019 年 3 月 1 日入职 C 公司，C 公司通过民主程序、公示程序制定的内容合法且向李四公示告知过的绩效考核制度中规定，绩效考核与工作量挂钩。复工后，C 公司因安排员工缩短工时导致李四工作量减少，则可依据绩效考核



六、复工

制度核减李四绩效。

【法律解读】

《劳动合同法》第35条的规定，“变更劳动合同约定的内容应当经双方协商一致，并采用书面形式。”

工资报酬属于劳动合同的必备条款之一，因此，用人单位降薪的行为本质上属于劳动合同的变更。用人单位经与劳动者协商一致，可变更劳动合同，其中包括变更工资待遇。此外，如果根据用人单位的绩效考核制度，劳动者的工作量与绩效考核挂钩，可以通过减少绩效奖金发放的方式实质上实现劳动者工资报酬的浮动。

46. 复工后，安排职工在家办公的，用人单位可对职工进行哪些用工管理？

【相关案例】

A公司以往对于员工进行考勤管理的方法为按时打卡，复工后因安排职工在家办公，A公司遂通过合法方式制定了疫情期间的管理制度，将考勤管理的方式改变为电子考勤的方式，采用线上视频、钉钉、OA系统、微信群等方式进行考勤，同时采取固定时间点考勤与考勤抽查相结合的考勤方式，如管理人员不定时以邮件、微信方式对劳动者进行抽查考勤，劳动者需保证反馈及时。



B 公司以往对员工进行绩效考核采用纸质方式，复工后因安排职工在家办公，B 公司遂通过合法方式制定了疫情期间的绩效考核制度，将考核方式转变为电子化考核，每日设定一些具有时限性的工作任务要求今日完成；要求 OA 系统的工作日志记录每日记录并审核；每周/每日进行复盘会议以及及时对职工的工作成果进行评价等。即通过过程考核以及结果考核最终落实工作过程的管理。



【法律解读】

用人单位可以制定在家办公期间的管理制度进行管理。包括但不限于考勤管理、绩效管理等。

《劳动法》第 4 条规定：“用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。”

《劳动合同法》第 4 条规定：“用人单位应当依法建立和完



六、复工

善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。” 综上，用人单位可以制定在家办公期间的管理制度进行管理。与平常的办公相比，在家办公用工管理难主要表现在考勤、绩效、会议等方面，在家办公管理规定一定要体现这些方面，其余根据用人单位的特点可进行特殊规定。

如果用人单位拟对疫情特殊时期的用工管理出台更为细致及具有针对性和系统的管理规定，根据《劳动合同法》第4条，疫情特殊时期的用工管理规定涉及到劳动者的切身利益，因此，用人单位准备实施管理规定前，需要就该规定履行民主公示程序，使管理规定适用于具体劳动者。

在特殊时期，民主公示程序可以采取多样方式，比如



OA 系统、企业微信、电子邮件流转讨论及征集意见，通过线上会议、邮件、微信方式告知和学习管理规定内容等，灵活操作并注意留存证据。

47. 复工后，哺乳期女职工可否申请集中使用每天一小时的哺乳假？如单位批准，双方的约定是否有效？

【相关案例】

小红系某公司员工，女儿刚满三个月，小红属于哺乳期女职工，小红向公司申请集中使用每天一小时的哺乳假，某公司同意，双方的约定有效，某公司不得无故扣发此期间小红的工资。

【法律解读】

目前在北京地区哺乳期女职工可以申请集中使用哺乳假，如单位批准的，双方的约定有效。

《关于做好新型冠状病毒肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的实施意见》规定，“鼓励通过协商等方式，安排孕期女职工从事符合条件的工作岗位，允许哺乳期女职工自行选择集中使用哺乳时间。” 根据该项规定，在用完年假、调休等假期后，处于哺乳期的女职工可与单位协商申请集中使用哺乳假，用人单位无特殊情况不应拒绝哺乳期女职工集中使用哺乳时间的申请，也不应扣发此段期间



六、复工

的工资。

48. 职工因被确诊、疑似新冠肺炎，在治疗、医学隔离中或已治愈或排除感染后仍需休养，无法复工，应如何处理？

【相关案例】

小红 2019 年 7 月 1 日入职某公司，2020 年 2 月 1 日被确诊感染新冠肺炎并入住医院治疗，2020 年 3 月 1 日小红正式治愈出院，同时医院出具病休证明，建议小红病休 1 个月，则小红休养期间公司应按照病假工资支付待遇。

【法律解读】

已治愈或排除感染后仍需休养的，用人单位应按照劳动者实际休假类型予以发放工资。劳动者持有医疗机构出具的病休证明，应当按照病假支付待遇；无病假证明的，可以优先安排劳动者年休假、加班调休、公司福利假期等；劳动者无医疗机构病休证明，且无任何假期可用的，可以申请事假。

地区	法律规定	病假工资支付标准
国家	《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）	59、职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的 80%。



北京	《北京市工资支付规定》（生效日期：2007 年 11 月 23 日）	第 21 条 劳动者患病或者非因工负伤的，在病休期间，用人单位应当根据劳动合同或集体合同的约定支付病假工资。用人单位支付病假工资不得低于本市最低工资标准的 80 %。
----	------------------------------------	---

上述表格汇总了国家及北京地区关于病假工资的支付规定，实际操作中，若地方无特殊规定，以国家规定为准。若用人单位注册地与实际履行地不一致的，原则上以履行地标准为准。

49. 复工后，用人单位要求职工在疫情期间出差的，职工能否拒绝？

【相关案例】

小明于 2019 年 1 月 1 日入职某公司，2020 年 4 月 1 日某公司复工后，因工作公司紧急需要拟派小明前往上海出差，并承诺会提供口罩、护目镜等防疫装备，并为小明安排了单间住宿，小明认为





六、复工

现在仍有传染的风险，不愿意服从公司安排，那么，小明可以拒绝公司的出差安排吗？

【法律解读】

用人单位依法复工后，如确因紧急工作需要且为员工提供充分的防疫装备，安排劳动者前往疫情低风险地区出差的，原则上劳动者不能以疫情为由拒绝。

《劳动法》第3条规定，“劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。”

《劳动合同法》第32条规定，“劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。”

劳动者对于用人单位安排的合理出差应当服从，但基于疫情防控以及人文关怀的角度，用人单位在安排出差时首先应当充分考虑到疫情防控的需要，其次在结合业务拓展以及劳动者工作职责范围内的情况下安排劳动者到疫情低风险地区出差。对于不服从管理的劳动者，我们建议用人单位首先可以进行心理疏导，协商优先，如仍拒绝配合的，则可按照用人单位的规章制度来处理。



50. 复工后，用人单位必须为职工提供口罩吗？

【相关案例】

小红于 2019 年入职某公司，在甲地工作。2020 年 4 月某公司复工后，甲地并无关于单位应当为职工提供口罩的特殊规定，小红不得因为某公司不提供口罩而拒绝复工。

【法律解读】

原则上用人单位无义务为劳动者提供口罩、防护服、护目镜、消毒剂等防护用品，但各地有特殊规定的除外。

《劳动法》第 54 条规定，“用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。”

《劳动防护用品配备标准(试行)》对每个工种所匹配的必备劳动防护用品做了列举式规定。即，只有特殊岗位，用人单位才需要提供口罩等防护用品。

《职业病防治法》第 4 条规定，“劳动者依法享有职业卫生保护的权利。用人单位应当为劳动者创造符合国家职业卫生标准和卫生要求的工作环境和条件，并采取措施保障劳动者获得职业卫生保护。”但该规定下用人单位负担该义务的前提是职业防护，而这次疫情并非职业病范畴。

综上，从劳动法层面，用人单位除法律法规特殊规定外，



六、复工

提供口罩等防护用品并非用人单位的法定义务，当然也就不属于劳动条件的一部分。所以如果用人单位未提供口罩等防护用品，劳动者不得以此为由要求解除劳动合同并要求经济补偿金。劳动者在疫情期间，也应当充分理解用人单位面对的压力，在科学防护的基础上尽早恢复工作，而不应当以此为借口拒绝到岗上班。否则，用人单位仍然可以按照内部制度给予相应的处理。

但是，对于明确要求用人单位配备口罩的地区，在用人单位无法提供口罩等防护用品的，劳动者可以以此为由拒绝上班。而用人单位也应当遵守当地的规定，如果不具备复工条件的，不应当要求劳动者复工。