

# 就地过年 用工法律问答

浙江省律师协会劳动和社会保障专业委员会

二〇二一年一月

# 前 言

2021 年 1 月 25 日，中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于做好人民群众就地过年服务保障工作的通知》明确“当前，境外新冠肺炎疫情持续蔓延，我国局部地区聚集性疫情和零星散发病例不断出现。提倡春节假期非必要不流动，有利于减少疫情传播风险，切实保障人民群众生命安全和身体健康。各地区各部门要认真贯彻落实《中共中央办公厅、国务院办公厅关于做好 2021 年元旦春节期间有关工作的通知》和国务院联防联控机制印发的《关于进一步做好当前新冠肺炎疫情防控工作的通知》精神，针对因疫情防控需要就地过年群众增加的新情况，抓紧做好各项服务保障工作，让人民群众度过欢乐祥和、健康安全的新春佳节”。就地过年，成为焦点。中央要求，疫情高风险地区群众均应就地过年，把人员流动降到最低，防止因人员流动导致疫情传播扩散。中风险地区群众原则上就地过年，特殊情况需要出行的，需经属地疫情防控机构批准。低风险地区倡导群众就地过年，非必要不出行。

合理有序引导广大劳动者就地过年，保障就地过年劳动者的工资休假等合法权益，保障返乡过年劳动者的劳动关系等合法权益，成为重要工作。本问答立足浙江的实际情况，结合浙江省有关劳动用工政策和劳动用工特点，撰写而成。劳动用工法律政策具有较强的地域性，各地政策有所差异，其他地区有关规定、理解、认识或司法实践中的有关做法，与本解答内容不一致的，遵照当地规定执行。

需要说明的是，当前，疫情仍在不断发展变化中，有关法律、法规、政策及相关文件亦在不断更新、完善中，本问答仅为浙江省律师协会劳动与社会保障专业委员会根据自身现有的专业知识和职业经验，主要参照浙江省有关规定和相关司法实践，结合对有关法律、政策的理解，提出的法律分析意见。如后续有关法律法规政策文件发生变化或与本解答内容不一致的，以最新的规定和有关立法、司法、行政部门的最新解释为准。

鉴于时间仓促，水平有限，出现纰漏在所难免，如有不妥或疏漏之处，请予理解和谅解。

二〇二一年一月

# 目 录

1. 用人单位能否强制要求劳动者就地过年？
2. 用人单位可否通过硬性要求春节加班留劳动者就地过年？
3. 用人单位可以调整国务院的春节期间放假安排吗？
4. 用人单位可以采取什么措施让劳动者就地过年？
5. 用人单位可以通过制度规范劳动者就地过年吗？
6. 劳动者承诺就地过年又反悔的，用人单位能否追究劳动者的违纪责任？
7. 劳动者因返乡过年不能按时到岗可否按旷工处理？
8. 用人单位可否禁止劳动者前往疫情防控高中风险区？
9. 劳动者领取了用人单位就地过年福利后又返乡过年的，用人单位可否要求劳动者退还就地过年福利？
10. 劳动者通过用人单位申领了政府发放的就地过年补贴后返乡过年的，用人单位可否要求劳动者退还政府发放的就地过年补贴？
11. 劳动者要求提前返乡过年，用人单位可以拒绝吗？
12. 返乡过年的劳动者，用人单位可要求劳动者核酸检测合格后方能返岗吗？
13. 返乡过年的劳动者在返岗前，用人单位可否要求其自行居家隔离14天？
14. 返乡过年的劳动者返回工作所在地后要求自行隔离，如何处理？
15. 因返乡过年不能按时到岗的，劳动者可申请什么休假？

16. 已经安排劳动者休年休假、事假或者病假的，如因疫情延长放假，已安排的假期如何处理？
17. 已经安排劳动者休年休假、事假或者病假的，但因疫情防控要求企业停工的，年休假如何处理？
18. 在参加公司安排的就地过年活动中伤亡的，劳动者是否工伤？
19. 用人单位提供有偿宿舍的，安排就地过年是否可以继续收取宿舍租金？
20. 春节加班工资怎么计算？
21. 劳动者被隔离，无法工作的，单位该如何发放工资？
22. 劳动者请事假，工资如何发放？
23. 年休假、婚假、丧假和单位安排的休假等假期工资如何发放？
24. 病假工资如何发放？尤其是感染新型冠状病毒肺炎的劳动者请病假该如何发放？
25. 停工停产期间的劳动者工资如何发放？
26. 待岗期间劳动者的工资如何发放？
27. 劳动者因感染新型冠状病毒感染肺炎治疗期间劳动合同到期如何处理？
28. 与感染新型冠状病毒感染肺炎的劳动者解除劳动合同有什么特别规定？
29. 对不能返岗的劳动者是否可以停工停产？
30. 用人单位可否安排返乡过年的劳动者居家办公？

## 1. 用人单位能否强制要求劳动者就地过年？

答：目前疫情防控处于三级响应状态，根据《中华人民共和国突发事件应对法》第四十四条的规定，就地过年政策系应急预案中的措施之一，属于倡导性政策，非强制性措施。如果疫情防控响应等级提升到二级或二级以上，则县级以上人民政府可根据《中华人民共和国突发事件应对法》第四十五条的规定，将就地过年政策设为强制性的疫情防控措施。

用人单位可通过劳动者承诺、集体协商、一一协商或规章制度等方式将就地过年确立为行为规范，则劳动者应当遵守就地过年的相应规范，或履行就地过年的承诺。劳动者违反自己就地过年承诺的，用人单位可依约定或规章制度的规定对劳动者课以纪律处分。

但是用人单位需要提醒劳动者返乡过年需要遵守当地的疫情防控措施，包括根据《冬春季农村地区新冠肺炎疫情防控工作方案》的规定，返乡人员需持 7 天内有效新冠病毒核酸检测阴性结果返乡，返乡后实行 14 天居家健康监测，期间不聚集、不流动，每 7 天开展一次核酸检测。其中：

### 1) 返乡人员包括哪些人群？

答：指从外地返回农村地区的人员。主要包括：一是跨省份返乡人员；二是来自本省内中高风险区域所在地市的返乡人员（中高风险区域内部人员原则上不流动）；三是本省内的进口冷链食品从业人员、口岸直接接触进口货物从业人员、隔离场所工作人员、交通运输工具从业人员等重点人群。

2) 返乡前核酸检测阴性证明如何获得？

答：返乡人员可在出发地或目的地的任意一家有核酸检测资质的医疗机构、疾控机构或第三方检测机构进行检测，凭 7 天内核酸检测阴性证明或包含 7 天内核酸检测阴性信息的健康通行码“绿码”返回农村地区。

3) 谁负责查验核酸检测阴性证明？

答：返乡人员返乡前应告知当地村委会，返乡后由村委会查验其 7 天内核酸检测阴性证明或包含 7 天内核酸检测阴性信息的健康通行码“绿码”。

4) 持核酸检测阴性证明返乡从什么时候开始？

答：持核酸检测阴性证明返乡从 1 月 28 日春运开始后实施，至 3 月 8 日春运结束后截止。

5) 持核酸检测阴性证明返乡后是否需要隔离？

答：持核酸检测阴性证明返乡后不需要隔离，但需要进行 14 天居家健康监测，做好体温、症状监测，非必要不外出、不聚集，必须外出时做好个人防护，并在返乡后第 7 天和第 14 天分别做一次核酸检测。返乡不满 14 天的，以实际返乡时间落实居家健康监测和核酸检测要求。

2. 用人单位可否通过硬性要求春节加班留劳动者就地过年？

答：春节期间安排劳动者加班，可实现劳动者就地过年。根据《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定，用人单位因为生产经营需要，

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，但是每月不得超过三十六小时。由此可见，加班需要获得劳动者的同意，否则单位无权强制要求劳动者加班。

但是有下列特殊情形和紧急任务的可不受自愿加班限制，即劳动者必须加班，否则构成违纪：

（一）发生自然灾害、事故或者因其他原因，使人民的安全健康和国家资财遭到严重威胁，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）必须利用法定节日或公休假日的停产期间进行设备检修、保养的；

（四）为完成国防紧急任务，或者完成上级在国家计划外安排的其他紧急生产任务，以及商业、供销企业在旺季完成收购、运输、加工农副产品紧急任务的。

### **3. 用人单位可以调整国务院的春节期间放假安排吗？**

**答：**根据《国务院办公厅关于 2021 年部分节假日放假安排的通知》（国办发明电〔2020〕27 号）规定，2021 年春节期间的放假安排为“2 月 11 日至 17 日放假调休，共 7 天。2 月 7 日（星期日）、2 月 20 日（星期六）上班”。根据《我国法定年节假日等休假相关标



准》及《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》（国务院令 第 644 号）的规定，春节假期 3 天，即正月初一（2 月 12 日）至正月初三（2 月 14 日）。除春节法定假期外，其它时间均为双休日或双休日调休。所以，用人单位在保证春节法定假期外，其它时间可根据自身情况作出安排，并不需要必须执行国务院关于春节假期中的调休安排。所以，用人单位可以缩短春节假期，实现劳动者就地过年。

#### 4. 用人单位可以采取什么措施让劳动者就地过年？

**答：**就地过年最关键的是就地安心过年。即使是调整春节假期，或春节期间加班外，用人单位也不能简单地加班或上班过年。用人单位要真“薪”实意让劳动者就地过年，比如：

1) 活动引导：以用人单位工会组织就地过年等活动形式，积极引导，强调疫情防控的非必要不出工作地，让劳动者安心就地过年；

2) 补贴引导：支付防疫保障金、奖金、房租补贴、过年津贴等方式让劳动者安心就地过年；

3) 福利引导：以路费报销差异化，提高非春节返乡探亲的路费报销额度，引导春节就地过年；

4) 评价引导：给就地过年的劳动者在评奖评优、职位晋升等方面加份，引导劳动者安心就地过年；

5) 规则引导：用制度、协议、集体协商等措施明确返乡过年不能与按时返岗相冲突，以成本及工作机会的比较让劳动者就地过年；

6) 爱心引导：用温暖爱心的企业文化，让劳动者感受处处是家乡而就地过年。

#### **5. 用人单位可以通过制度规范劳动者就地过年吗？**

**答：**用人单位可以通过规章制度、集体协议、劳动合同补充协议或劳动者承诺的方式规范管理劳动者就地过年及返乡过年行为。但需要注意相应的内容要合法，公平合理，不违反公序善良原则，遵守诚实信用，恪守承诺。规章制度的制订和集体协议的签订要满足相应的程序性条件。

#### **6. 劳动者承诺就地过年又反悔的，用人单位能否追究劳动者的违纪责任？**

**答：**秉持诚实，恪守承诺是用人单位和个人实施民事行为的基本准则。劳动者事先承诺就地过年，后又反悔的，用人单位可以课以纪律处分。单位可以通过劳动者承诺、制订制度、集体协商或一一协商等方式明确纪律，并据此课以违纪处分；其中以下情形可按照严重违纪或严重违反规章制度处理：

- 1) 通过单位申报获得政府就地过年补助后反悔的；
- 2) 享受了用人单位给予的就地过年额外待遇后反悔的。

## 7. 劳动者因返乡过年不能按时到岗可否按旷工处理？

**答：**按时到岗是劳动者履行劳动合同的基本要求，对不能按时到岗的劳动者如果没有履行请假手续，且无其他正当理由的，用人单位可按旷工处理。对于以下情形，单位不得以旷工为由对劳动者实施处理：

### 1) 劳动者因处于隔离期的，不能以旷工为由解除劳动合同

隔离是指根据《中华人民共和国传染病防治法》第四十一条的规定，对已经发生甲类传染病病例的场所或者该场所内的特定区域的人员，所在地的县级以上地方人民政府可以实施隔离措施。在隔离期间，实施隔离措施的人民政府应当对被隔离人员提供生活保障；被隔离人员有工作单位的，所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。

这里的被隔离人员包括新型冠状病毒感染肺炎疑似病人及与新型冠状病毒感染肺炎病人、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。这里的隔离期间是指隔离、医学观察期间。

被隔离的劳动者，在隔离期间视同正常出勤，自然是不能因此解除劳动合同的。根据《劳动合同法》第四十二条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：（六）法律、行政法规规定的其他情形。该第六项“法律、行政法规规定的其他情形”就包括《传染病防治法》第三十九条规定，对甲类传染病的预防、控制措施包括（1）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；（2）对疑似病人，确诊前在指定场所单独隔离治疗；（3）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。所以，当劳动者处于新型冠状病毒感染的肺炎隔离观察期，用人单位不得依照劳动合同法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。

2） 劳动者因确诊（这里仅指新型冠状病毒感染肺炎）的，不能以旷工为由解除劳动合同

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）的规定，劳动者被确诊为感染新型冠状病毒感染肺炎的，治疗期间视为劳动者出勤。

3） 因返乡过年的隔离措施（包括在家乡被隔离和返回工作所在地被隔离，但均非前述第1）和第2）指向的隔离）不能如期返岗的，原则上不能以旷工为由解除劳动合同。但是有下列情形之一的，可构成旷工：

第一，事先承诺就地过年，未经用人单位同意又返乡过年致使不能按时到岗的；

第二，未履行任何请假手续，亦未作任何报告的。

4） 以旷工为由解除劳动合同的条件

旷工一般是指除有不可抗拒的因素影响，职工无法履行请假手续情况外，职工不按规定履行请假手续，又不按时上下班的。企业若以

旷工为由解除与旷工劳动者的劳动合同，则必须同时拥有以下条件：

第一，劳动者有无故旷工的事实；

第二，劳动者无故旷工天数达到企业规章制度规定的严重违反劳动纪律或严重违反规章制度的程度；如果企业没有规章制度的，或企业规章制度无效的，则需要劳动者无故连续旷工达十五天（这里的天是指工作日，并不是自然日）。

第三，企业的规章制度有效。判断一个企业的规章制度是否有效，在形式上主要判断两个条件，一是制度是否经民主程序制订，如是否提交职工代表大会或全体职工大会讨论，二是制度是否公示或告知过劳动者本人。当然，如果劳动者连续旷工达十五日的，无需依赖规章制度，企业也可以劳动者严重违反规章制度或违反劳动纪律为由与其解除劳动合同。

#### **8. 用人单位可否禁止劳动者前往疫情防控高中风险区？**

**答：**确需出行人员原则上不前往中高风险地区。这是当前疫情防控的具体要求，用人单位可以将未经批准不得前往疫情防控高中风险区设置为具体行为要求，并通过劳动者承诺、规章制度、集体合同或劳动合同内容实施管理。

#### **9. 劳动者领取了用人单位就地过年福利后又返乡过年的，用人单位可否要求劳动者退还就地过年福利？**

**答：**用人单位如果在劳动者领取就地过年福利前，已经通过劳动

者承诺、或是制度规定、合同约定或集体协议明确约定过支付的就地过年福利是以就地过年为前提条件的，那么领取就地过年福利后返乡过年的劳动者应当退还就地过年福利的，否则用人单位可主张返乡过年的劳动者退还就地过年福利。

**10. 劳动者通过用人单位申领了政府发放的就地过年补贴后返乡过年的，用人单位可否要求劳动者退还政府发放的就地过年补贴？**

**答：**劳动者领取补贴后返乡过年的，如果政府要求退还相应补贴的，劳动者应当退还。如果政府未要求退还该补贴的，用人单位原则上无权要求劳动者退还。

**11. 劳动者要求提前返乡过年，用人单位可以拒绝吗？**

**答：**用人单位拥有自主的用工管理权，劳动者不得擅离岗位。如果劳动者申请事假、年休假或调休，要求提前返乡过年的，用人单位可以不批准。如果劳动者申请病假，要求返乡过年的，用人单位可在审核确认劳动者的确患病需要医治的情况下，应当批准。如果劳动者无故离岗返乡过年，或擅离岗位的，用人单位可以旷工或违纪为由对相关劳动者进行处分。

**12. 返乡过年的劳动者，用人单位可要求劳动者核酸检测合格后方能返岗吗？**

**答：**如果工作所在地有相应要求的，劳动者应当在提供核酸检测

合格的结论后方可返岗。如果工作所在地没有相应要求的，原则上用人单位无权强制要求劳动者提供。但用人单位在劳动者返乡过年前已经通过劳动者承诺、集体协商、与劳动者协商一致或规章制度明确返乡过年者返岗前需要提供核酸检测阴性证明的，则劳动者应当遵守这一要求。

**13. 返乡过年的劳动者在返岗前，用人单位可否要求其自行居家隔离 14 天？**

**答：**如果工作所在地有相应要求的，劳动者应当自行居家隔离 14 天后方可返岗。如果工作所在地没有相应要求的，用人单位强行要求的，用人单位应当按照视为正常出勤处理。经用人单位与劳动者协商一致后，亦可以年休假、轮岗轮休、事假等处理。但用人单位在劳动者返乡过年前已经通过劳动者承诺、集体协商、与劳动者协商一致或规章制度明确返乡过年者返岗前需要自行居家隔离 14 天的，则劳动者应当遵守这一要求，隔离期间的工资待遇按照事先明确约定的待遇执行。

**14. 返乡过年的劳动者返回工作所在地后要求自行隔离，如何处理？**

**答：**如果自行居家隔离措施是工作所在地在疫情防控措施要求，则用人单位应当要求返乡过年劳动者遵守自行居家隔离措施。如果工作所在地没有相应的要求，且劳动者符合返岗条件的，用人单位可以不

批准，劳动者拒不执行的，可按旷工处理。用人单位也可以按照调休、年休假、轮岗轮休或事假的方式安排劳动者自行居家隔离。

**15. 因返乡过年不能按时到岗的，劳动者可申请什么休假？**

**答：**因返乡过年不能按时返岗的，包括因工作所在地要求居家隔离的，劳动者可以申请年休假、调休、事假，也可以由用人单位安排轮岗轮休。但是有下列情形的除外：

- 1) 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的，视为正常出勤；
- 2) 返乡过年的劳动者存在旷工情形的。

**16. 已经安排劳动者休年休假、事假或者病假的，如因疫情延长放假，已安排的假期如何处理？**

**答：**尚无法律法规及政策性文件进行规定，目前可参照休息日相关规定执行，重叠部分假期根据具体情况分析如下：

- 1) 与病假重叠：病假假期不顺延，即不在法定节假日和双休日天数之外另行增加病假天数；
- 2) 与事假重叠：企业已批准事假的，可以继续按照事假执行，待有明确规定后再进行调整；
- 3) 与年休假重叠：全国性特殊休假应与国家法定节假日、休息日相同不计入年休假的假期。



17. 已经安排劳动者休年休假、事假或者病假的，但因疫情防控要求企业停工的，年休假如何处理？

答：企业可以根据自身的生产经营状况以及重叠期间情况，对停工与病假、事假、年休假重叠的，按照请假制度执行。根据 2020 年 2 月 7 日人社部《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》规定：停工期间企业可以优先适用各类休假，如年休假、调休等。

18. 在参加公司安排的就地过年活动中伤亡的，劳动者是否工伤？

答：劳动者在参加公司安排的就地过年活动中受伤或死亡的，属于工作时间因工作原因发生伤亡，构成工伤。

19. 用人单位提供有偿宿舍的，安排就地过年是否可以继续收取宿舍租金？

答：用人单位可根据宿舍使用的制度或协议继续向劳动者收取宿舍租金。当然用人单位可以采取减免宿舍租金的方式鼓励劳动者就地过年。

20. 春节加班工资怎么计算？

**答：**1) 除法定节假日（正月初一至初三）外，其它时间的加班只有在不能通过调休的方式进行补偿后才计发加班工资。法定节假日加班的必须计发加班工资。

2) 春节期间（指 2 月 11 日至 2 月 17 日）安排工作的加班工资计发标准如下：

A、实施标准工时制的劳动者，如果在 2 月 12 日（农历正月初一）至 2 月 14 日（农历正月初三）安排工作的，即构成法定节假日加班，公司需要支付 300%的加班工资；如果在 2 月 11 日，2 月 15 日至 2 月 17 日安排工作的，则还要依据公司的作息时间及实际工作时间等因素综合确定是否构成加班。如果构成加班，则公司需要向劳动者支付 200%的加班工资。

B、实施综合计算工时制劳动者，如果在 2 月 12 日（农历正月初一）至 2 月 14 日（农历正月初三）安排工作的，即构成法定节假日加班，公司需要支付 300%的加班工资；如果在 2 月 11 日，2 月 15 日至 2 月 17 日安排工作的，则需要纳入综合计算周期内进行计算后确定是否构成加班。如果构成加班的，公司需要向劳动者支付 150%的加班工资。

C、实行不定时工时制劳动者，如果在 2 月 11 日至 2 月 17 日安排工作的，均不构成加班，公司无需支付加班工资。

D、在对计件工资制劳动者计付加班工资时，公司可扣减计件工资中已经包括的 100%工资，再计算加班工资。

## **21. 劳动者被隔离，无法工作的，单位该如何发放工资？**

**答：**根据《中华人民共和国传染病防治法》第四十一条的规定，在隔离期间，实施隔离措施的人民政府应当对被隔离人员提供生活保障；被隔离人员有工作单位的，所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。

这里的被隔离人员包括新型冠状病毒感染肺炎疑似病人及与新型冠状病毒感染肺炎病人、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。

这里的隔离期间是指隔离、医学观察期间，不包括单位自行要求或劳动者自主决定的隔离，也不包括返乡过年非因法定隔离、医学观察而实施的隔离。

这里的工作报酬就是劳动报酬（含工资和福利），是指被隔离人员正常工作期间的劳动报酬，即视同劳动者的正常出勤，不得以缺勤为由扣减劳动者的工资福利。需要注意的是，奖金或绩效如果需要依考核结论确定，则应当遵照单位的考核制度执行。

非法定的隔离期，需要根据单位安排隔离的方式确定隔离期间性质，并根据性质确定工资计发标准。

## **22. 劳动者请事假，工资如何发放？**

**答：**事假期间可不计发工资，具体执行单位规章制度。需要注意的是，单位先是足额发放了工资，后又以事假可不计发工资为由向劳动者追索工资的，劳动者拒不退还的，单位无权继续要求劳动者退还。

**23. 年休假、婚假、丧假和单位安排的休假等假期工资如何发放？**

**答：**年休假、婚假、丧假和单位安排的休假（指返岗前单位通知继续放假，或未发通知直接按照政府疫情防控通知执行的），均视同劳动者正常出勤，支付标准工资。奖金或绩效如果需要依考核结论确定，则应当遵照单位的考核制度执行。

**24. 病假工资如何发放？尤其是感染新型冠状病毒肺炎的劳动者请病假该如何发放？**

**答：**感染新型冠状病毒感染肺炎的劳动者，在治疗期间视同正常出勤，享受标准待遇。其治愈后仍然继续休养并符合病假的，在治疗期间享受病假工资待遇。病假工资按照劳动合同的约定支付；如果劳动合同没有约定的，按照单位的病假工资制度执行；如果既没有劳动合同约定，又无病假规章制度的，可参照下列标准（《浙江省劳动厅关于转发劳动部〈单位职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》浙劳险〔1995〕231号）执行：

劳动者因病或非因工负伤，病假在六个月以内的，按其连续工龄的长短发给病假工资。其标准为：连续工龄不满十年的，为本人工资（不包括加班加点工资、奖金、津贴、物价生活补贴，下同）的百分之五十；连续工龄满十年不满二十年的，为本人工资的百分之六十；连续工龄满二十年不满三十年的为本人工资的百分之七十；连续工龄

满三十年以上的为本人工资的百分之八十。

劳动者因病或因工负伤；连续病假在六个月以上的，按其连续工龄的长短改发疾病救济费。其标准为：连续工龄不满十年的，为本人工资的百分之四十；连续工龄满十年不满二十年的，为本人工资的百分之五十；连续工龄满二十年不满三十年的，为本人工资的百分之六十；连续工龄满三十年以上的为本人工资的百分之七十。

但前述病假工资最低不得低于单位所在地最低工资标准的 80%。

劳动者因其它疾病申请病假的，其病假工资计发周期依单位规章制度执行。

## **25. 停工停产期间的劳动者工资如何发放？**

**答：**单位停工、停产、歇业，时间在 1 个工资支付周期内的，单位应当按照劳动合同的约定和国家、省相关规定支付工资。单位停工、停产、歇业时间超过 1 个工资支付周期，劳动者付出了正常劳动的，单位应当按照不低于当地人民政府确定的最低工资标准支付工资；劳动者未付出正常劳动的，单位应当按照不低于当地人民政府确定的最低工资标准的 80% 支付工资（即基本生活费，包含职工个人缴纳的养老保险、失业保险、医疗保险费等费用。注意，基本生活费各地政策不一，前述政策为浙江省的规定）。

## **26. 待岗期间劳动者的工资如何发放？**

**答：**待岗工资由单位与劳动者协商确定，但最低不低于用人单位

所在地最低工资标准的 80%。

**27. 劳动者因感染新型冠状病毒感染肺炎治疗期间劳动合同到期如何处理？**

**答：**根据《劳动合同法》第四十五条规定：“劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当顺延至相应的情形消失时终止。”所以，当劳动者处于新型冠状病毒感染的肺炎隔离观察期、医疗期的，劳动合同届满用人单位也不得终止劳动关系，其劳动合同应顺延至隔离期满、医疗有届满。

经隔离观察排除是病人或者疑似病人的，劳动合同可以终止，按《劳动合同法》规定支付经济补偿。

经隔离观察被确诊为新型冠状病毒感染的肺炎患者或其他疾病需治疗，其医疗期未届满的，劳动合同不得终止；其劳动合同期和医疗期都已满的，劳动合同可以终止，按《劳动合同法》规定支付经济补偿。注意，劳动合同终止的，单位无需支付医疗补助金。

注意，前述隔离期是指疫情防控部门依据《传染病防治法》的规定采取的隔离，并不包括因疫情防控导致的以下情形：

- 1) 因疫情防控交通工具受限而未能返岗的；
- 2) 主动自行在家隔离的；
- 3) 被非疫情防控部门强行隔离的。

对于劳动合同到期，又不具备劳动合同期延长情形，或劳动合同期延长情形结束，但单位尚未复工的，单位可作出劳动合同终止的决

定，并通过单位与劳动者的沟通渠道将劳动合同终止的意思表示通知劳动者。

单位在实施劳动合同期届满管理工作时，仍然可以通过单位与劳动者沟通渠道进行劳动合同是否续签的意愿征求。如果劳动者提出不续签的，单位应当及时作出是否续签的决定，并将劳动合同终止的决定通知劳动者。

## **28. 与感染新型冠状病毒感染肺炎的劳动者解除劳动合同有什么特别规定？**

**答：**1) 劳动者被确诊的，在治疗期间用人单位不得依照劳动法第四十条、第四十一条的规定解除劳动关系

根据《劳动合同法》第四十二条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：（六）法律、行政法规规定的其他情形。”以上第六项“法律、行政法规规定的其他情形”就包括《传染病防治法》第39条规定：对甲类传染病的预防、控制措施包括（1）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；（2）对疑似病人，确诊前在指定场所单独隔离治疗；（3）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。

所以，劳动者被确诊的，在治疗期间用人单位不得依照劳动法第四十条、第四十一条的规定解除劳动关系。

## 2) 医疗期届满后的劳动合同解除

劳动者被确诊为感染新型冠状病毒感染肺炎，治愈后申请病假疗养的，在医疗期届满后，单位可依据《劳动合同法》第四十条第（一）项“劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的”的规定，采取提前三十日通知，或支付替代通知金的方式与劳动者解除劳动合同。

需要特别注意的是，这里的劳动合同解除条件是医疗期届满。故不能在劳动者一被确诊就解除与其劳动合同。

## 3) 因法定原由解除与劳动者的劳动合同

劳动者有劳动合同法第三十九条情形的，单位可以解除劳动合同。如果劳动者因疫情期间被追究刑事责任的，单位可解除与劳动者的劳动合同。但单位应当在法院判决其有罪的刑事判决书生效后方可实施。

我们认为，在疫情防控期间，劳动者有严重违反国家疫情防控措施，或严重违反用人单位劳动纪律或规章制度的，均可依据劳动合同法第三十九条的规定，实施劳动合同的解除。

## 29. 对不能返岗的劳动者是否可以停工停产？

**答：**用人单位因防控新型冠状病毒感染的肺炎或受新型冠状病毒感染的肺炎影响，致使生产经营困难，或基于疫情防控要求，需要在家隔离或因客观原因不能及时返岗的劳动者，单位可对全部或部分劳动者实施停工停产措施。



**30. 用人单位可否安排返乡过年的劳动者居家办公？**

**答：**可以。但用人单位应当与劳动者就居家办公的工作方式、工作量完成情况、工作质量、工作任务和工作成果的交付、关联岗位之间的工作交接等方面建立行之有效的标准，以避免发生争议。